

Macrismo con barbijo: efectos de la pandemia sobre el trabajo

por Juan Montes Cató y Lucas Spinosa

Introducción

El contexto actual de pandemia ciertamente viene afectando las condiciones en que se desenvuelve el trabajo. Con el avance de la crisis sanitaria desatada se puso claramente en evidencia la situación estructuralmente heterogénea del mercado de trabajo argentino, con altos y persistentes grados de informalidad. Esta diversidad, producto de una estructura económico-productiva también heterogénea y en franco deterioro en los últimos cuatro años, ha generado situaciones laborales que incluyen pérdida de estabilidad laboral, fluctuación en los ingresos de los trabajadores/as asalariados y cambios permanentes en la organización del trabajo. Por su parte, para un conjunto importante de trabajadores supuso adecuar sus tareas a una nueva realidad laboral bajo la modalidad del teletrabajo.

Con el fin de aportar datos estadísticos de elaboración propia e indagar en torno a la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores frente a las políticas implementadas en empresas y organismos públicos a partir del avance de la del Covid-19, presentamos los resultados de dos relevamientos realizados en base a encuestas. El primero fue aplicado a delegados en tanto informantes calificados de la realidad en los lugares de trabajo. De forma complementaria el segundo relevamiento estuvo orientado a trabajadoras y trabajadores; ambos a escala nacional y bajo la modalidad de muestra no probabilística.¹ A través de estos estudios indagamos en torno a cómo se está desarrollando la actividad principal de la empresa o institución donde el entrevistado/a trabaja, es decir si continuaron trabajando y bajo qué modalidad. En segundo lugar, buscamos conocer las acciones tendientes a desregular la actividad por parte de los empleadores. Para ello, se construyó un índice de vulnerabilidad laboral basado en una cantidad de indica-

1 Debe considerarse que si bien el muestreo no probabilístico puede arrojar buenas estimaciones de las características de la subpoblación, sus resultados no pueden ser inferidos de manera general a todo el universo. Sin embargo, el relevamiento evidencia tendencias sobre prácticas empresarias que modifican el funcionamiento cotidiano de las relaciones laborales. Para acercarnos lo más posible hemos respetado las cuotas por tipo de actividad y sector.

dores que establecen un puntaje cuya categorización nos permitió construir una escala de desregulación del trabajo y vulneración de derechos laborales. También interesó indagar las percepciones en torno a las posibilidades de contagio en el espacio laboral (en especial estos aspectos fueron indagados con la encuesta a delegados). Por su parte también se buscó estudiar el impacto sobre la explotación de la fuerza de trabajo bajo la modalidad a distancia a partir de diversos indicadores ligados a la fragilidad laboral, extensión e intensidad de la jornada, las reconfiguraciones de las modalidades de empleo (en este caso se recuperaron los datos del segundo relevamiento).

En términos metodológicos, el primer relevamiento (Encuesta delegados Covid-19: ED COVID 19)² constituyó una encuesta aplicada a 528 delegadas, delegados y activistas que dieron cuenta de lo que está ocurriendo en sus lugares de trabajo donde desenvuelven su actividad gremial. El relevamiento se desarrolló entre el 5 y el 25 de abril; la muestra abarcó 16 provincias y en cuatro grandes actividades económicas: industria, servicios, comercio y sector público. Es preciso resaltar el rol de los y las delegadas que cuentan con un conocimiento privilegiado y situado de la realidad laboral de los establecimientos a partir del contacto cercano con las condiciones sufridas por los trabajadores. Se trata de un rol clave para pensar la dinámica sindical y en este caso, para captar en tiempo real las consecuencias que la pandemia produce en el ámbito laboral dado sus múltiples efectos disruptivos en la continuidad del proceso de trabajo. De este modo el análisis de los resultados motivó nuevas preguntas abordadas en un nuevo estudio. El segundo relevamiento fue aplicado entre el 14 de mayo y el 5 de junio y se desarrolló en el marco de la encuesta “Trabajo asalariado en el marco del aislamiento por Covid-19” (ETA COVID-19).³ Se trata de un estudio exploratorio acerca de la forma en que se está desarrollando el trabajo en diferentes actividades sobre todo en aquellas que suponían un cambio en las modalidades de funcionamiento. Para ello se confeccionó un cuestionario que indaga principalmente sobre las trabajadoras y los trabajadores que vieron modificadas sus condiciones de trabajo, en particular en torno a los cambios sufridos en la organización del trabajo a partir de una readecuación de tareas, con una mayor incidencia del trabajo domiciliario y a distancia producto de las medidas impuestos por el ASPO.

2 La coordinación de esta investigación estuvo en Juan Montes Cató, Lucas Spnisa, Patricia Ventrici y Hernán Palermo en el marco de las actividades del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET).

3 Esta investigación fue coordinada por Marcelo Delfini, Ana Drolas, Juan Montes Cató y Lucas Spinosa en el marco Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento (IDEI-UNGS) y del CEIL-CONICET.

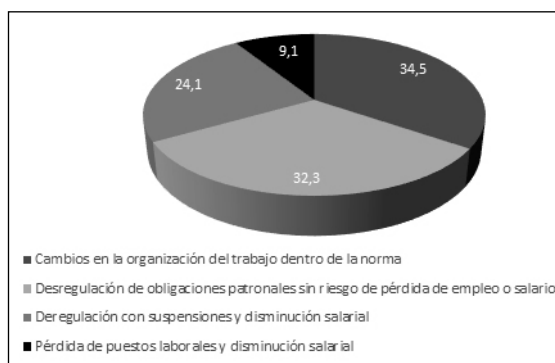
Recuperando los hallazgos de ambas investigaciones presentamos algunos de los principales indicios de cómo ha impactado la pandemia, en especial bajo la hipótesis que las empresas e instituciones descargan las consecuencias de la crisis sobre los hombros de trabajadores y trabajadoras y en segundo término que se trata de un laboratorio a escala ampliada sobre los efectos que puede atraer la puesta en práctica del teletrabajo.

1. Vulnerabilidad laboral: jornada de trabajo, disminución salarial e inestabilidad laboral

Para analizar el impacto en el empleo a través del índice de vulnerabilidad se analizaron dos dimensiones: estabilidad en el empleo e ingreso. Según la combinación de indicadores por cada variable se construyeron diversos gradientes que informan sobre la gravedad del impacto atendiendo a estas dos dimensiones claves para la comprensión de la situación laboral.

El Gráfico 1 ilustra el peso de aquellos trabajadores y trabajadoras que han atravesado situaciones de riesgo en sus fuentes laborales, con medidas que de base han afectado su salario y de máxima los ubican en riesgo de pérdida de su fuente de ingresos (las porciones naranja y roja).

Gráfico 1. Índice de Vulnerabilidad Laboral –IVL–



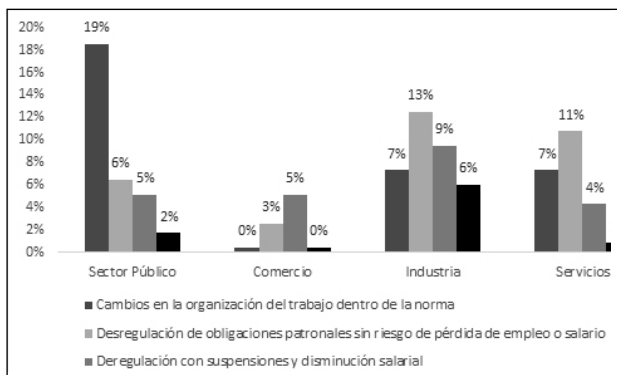
Fuente: Elaboración propia en base a ED COVID 19 (CEIL-CONICET)

Enfocándonos en aquellos que declaran haber tenido algún cambio en sus espacios de trabajo, podemos observar cómo aquellas acciones “re-organizadoras” del proceso de trabajo fueron las más adoptadas por parte de los empleadores. Sin embargo, hay casi un 65% de trabajadores y trabajadoras que al momento del relevamiento se encontraban en un creciente riesgo de flexibilización laboral, y un 9% afectado por la pérdida del empleo. De la misma forma, el 90% de los

y las delegadas dan cuenta de una fuerte desregulación del trabajo, que si bien no está atravesada por la pérdida de fuentes de trabajo, sí supone disminuciones salariales, suspensiones, licencias y cambios en la jornada laboral.

En el análisis sectorial, la industria es el rubro con mayores niveles de vulnerabilidad laboral, con alta incidencia de despidos, desregulación y suspensiones.

Grafico 2. Índice vulnerabilidad laboral por sector



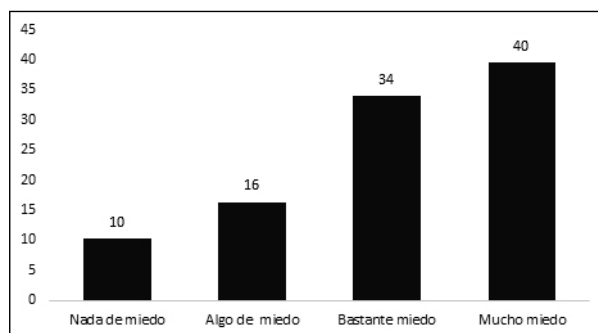
Fuente:

Elaboración propia en base a ED COVID 19 (CEIL-CONICET)

2. Percepción de la situación

El impacto del ASPO sobre el trabajo, observado a través del índice de vulnerabilidad ilumina una parte importante de la realidad laboral al permitirnos ponderar su incidencia en la estabilidad del empleo y los ingresos (salario). Este impacto también puede rastrearse a través de las percepciones, claves al momento de caracterizar cómo se interpretan las acciones y reacciones frente a un fenómeno disruptivo como el que estamos analizando.

La velocidad en que la pandemia se ha extendido, sumado a la incertidumbre que el riesgo de enfermedad produce, genera un abanico de percepciones ligadas a los miedos que ello conlleva. Para analizar este punto, en el Gráfico 3 puede observarse que existe una mayoría de encuestados que dicen tener bastante o mucho miedo de contagio en el ámbito laboral (73,5%). Esta distribución es similar tanto en los delegadxs que representan actividades donde siguieron concurrendo al establecimiento como las que no. De este modo, el espacio laboral en las percepciones de los delegadxs se constituye como un ámbito cargado de riesgo.

Grafico 3. Miedo al contagio en el espacio laboral

Fuente:

Elaboración propia en base a ED COVID 19 (CEIL-CONICET)

3. Fragilidad a la nueva realidad laboral

Tomando en cuenta el segundo relevamiento (ETA COVID-19) interesa a continuación colocar la mirada de manera exclusiva en aquellas trabajadoras y trabajadores que desarrollaron todos los días o algunos días en el semana actividades de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo (en total 714 casos).⁴ Al respecto, en virtud de esta muestra, el 89% de aquellos que hacen teletrabajo, lo hacen como reemplazo de su trabajo habitual en los establecimientos correspondientes, mientras el resto, sólo unos días a la semana, en reemplazo de su asistencia al lugar de trabajo.

El interrogante entonces que surge, cuando se reemplaza el establecimiento como espacio productivo por el espacio doméstico, el cual se encuentra vinculado al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo y se transforma en espacio productivo, es ¿qué sucede con las condiciones de trabajo de aquellos que tuvieron que desarrollar su trabajo habitual desde el ámbito doméstico? Suponiendo el sostenimiento de las condiciones contractuales entre empleador y empleado, se pueden establecer tres criterios que permitan analizar los procesos de cambio o sostenimiento de las condiciones de trabajo, estos son: tiempo, producción y salario. Tomando estos elementos como referencia y en el marco de la encuesta realizada a trabajadores asalariados se pudo construir un indicador que observase las transformaciones operadas en las formas de trabajo. En este sentido, con el indicador construido se buscó definir los cambios y los sostenimientos en las condiciones laborales.

Las variables de referencia fueron, en cuanto al tiempo de trabajo si trabajaba la misma cantidad de horas o más horas, en torno a la producción si realizaba

4 Existe un universo de 126 casos que estando en aislamiento no desarrolló tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

más tareas desde su domicilio (esta era una escala de 1 a 3 donde 1 era nada de acuerdo y 3 muy de acuerdo) y en relación al salario si se lo mantuvieron o si le practicaron rebajas al mismo.

A partir de la creación del indicador se conformaron tres categorías. 1) fragilización de las condiciones de trabajo (FCT), 2) Cambios menores de las condiciones laborales (CMCL) y 3) Sostenimiento de las condiciones laborales (SCL). En el primer caso, la dimensión quedó conformada cuando se incrementaba el tiempo de trabajo, la producción y se rebajaba el salario o este se sostenía. También se incorporó al FCT, aquellos que mantuvieron el mismo tiempo de trabajo, aunque se incrementó la cantidad de tareas y se rebajó su salario. Además se sumó aquellos que mantuvieron su cantidad de tareas, pero se les incrementó el tiempo de trabajo y su salario fue rebajado. En el otro extremo, SCL, se encuentran aquellos que sostuvieron en sus domicilios las condiciones laborales previas desarrolladas en el establecimiento, o en algunos casos mejoraron. En tanto que en las CMCL, se encuentran todas aquellas situaciones intermedias. Lo interesante de este indicador es la complementariedad en la forma en que se incremente la plusvalía, ya sea absoluta, vía extensión de la jornada de trabajo o la obtención de plusvalía relativa, por medio del incremento de las actividades y rebaja del salario.

Del análisis surge que en una situación de FCT quedaron comprendidos 30% de los 714 trabajadores que habían realizado tareas de carácter virtual, en tanto 34% de los casos muestran CMCL. Estos datos muestran claramente una pérdida en torno a las condiciones de trabajo previamente establecidas y desarrolladas desde el lugar de trabajo. Así, el teletrabajo impone nuevas condiciones, que al integrar ámbitos diversos como el productivo puede llegar a extender las jornadas o incorporar tareas, antes restringidas al espacio laboral.

Cuadro 1. Condiciones laborales según actividad, tamaño, edad y género.

		Porcentajes			
		FCT	CMCL	SCL	Absolutos
Actividad económica	Comercio hoteles y turismo	47	33	20	15
	Construcción	25	63	13	8
	Enseñanza	47	23	30	194
	Agricultura, Alimentos, bebidas, productos químicos y farmacéuticos	17	40	43	47
	Otras industrias	23	31	46	48
	Otros servicios	25	40	35	85
	Transporte y telecomunicaciones	17	60	23	35
	Seguridad, Servicios sociales y medicina y salud	27	30	43	30
	Financiero, seguros, servicios a empresas y tecnológicos	26	30	43	129
	Administración Pública	22	42	36	123
	Tamaño de la empresa	Hasta 10	35	27	38
entre 11 a 50		33	37	30	109
de 51 a 100		33	34	33	244
de 100 a 400		31	34	35	136
Más de 400		22	35	43	159
Género	Hombre	24	36	40	244
	Mujer	33	33	34	461
	Otro	56	33	11	9
Edad	Hasta 30	20	36	44	178
	31 a 40	30	39	31	246
	41 a 50	36	28	35	162
	Mas de 50	37	29	34	128
	Total	30	34	36	714
Fuente: Encuesta ETA COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)					

Observando el cuadro 1, puede establecerse como ciertas categorías de trabajadores han sufrido un mayor nivel de deterioro que otras. Al respecto, cuando se observa los rasgos sectoriales, encontramos en primera instancia (más allá de los pocos casos de la muestra) a los trabajadores vinculados a la actividad de comercio como los que han visto desarrollar un proceso de fragilización de las condiciones de trabajo (47%). En esta misma dirección se encuentran los trabajadores de la enseñanza, que si bien, la mayoría no vieron reducido sus salarios sí vieron un incremento de las tareas y del tiempo de trabajo cuya consecuencia induce al desarrollo de altos niveles de fragilización (47%). Entre los trabajadores menos afectados, se encuentran aquellos vinculados a las actividades que estuvieron exceptuadas, la administración pública y en menor medida a los sectores financieros, seguros y tecnología.⁵

Cuando se examinen otras variables, también permite observar algunos datos de importancia. En este sentido, cuando se avanza sobre el tamaño de la firma o institución se puede ver que las condiciones de fragilización laboral de los trabajadores disminuye en la medida que crece el tamaño de la firma. Al respecto, los trabajadores de las firmas más pequeñas, tienden a tener mayores niveles de fragilización en sus condiciones de trabajo.

Al observar la variable género, se detecta claramente que las mujeres han tenido mayores niveles de fragilización (33% Vs 24% de los hombres) lo que configura una profundización de las desigualdades pre existentes. Por otra parte, se observan diferencias en torno al rasgo etario, donde la fragilización avanza a medida que se incrementa las edades de los trabajadores, lo que posibilita inferir que entre los más jóvenes la relación más familiar con las tecnologías pueden tener incidencia sobre las tareas y el tiempo de trabajo.

En síntesis, durante el periodo de ASPO, los trabajadores se vieron afectados de manera heterogénea dependiendo de diversas variables. Al respecto, se ha observado un claro deterioro entre los trabajadores vinculados a la enseñanza, las mujeres, los trabajadores mayores y los que trabajan en empresas o instituciones de menor tamaño.

4. Tiempo de trabajo y gestión del trabajo remoto

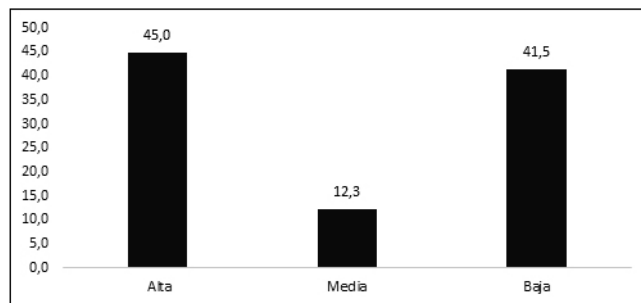
La implementación del teletrabajo en el marco de la pandemia constituye un registro por demás importante para conocer la configuración concreta que ad-

5 Para un estudio cualitativo sobre el impacto diferencial de la pandemia en los sectores productivos puede consultarse la serie de estudios realizada en el CEIL-CONICET: Neiman y otros (2020) sobre sector rural; Ventrici, Krepi y Palermo (2020) software y plataformas; Clemenceau y Macías (2020) minería; Montes Cató, Drolas, Kelly, Spinosa y Delfini (2020) automotriz; Del Aguilla y Gómez (2020) sector de la construcción.

quiere (ya no potencial o reducida a casos aislados) de esta modalidad a una escala ampliada. Por ello resulta importante a partir de esta experiencia analizar cómo se ha comportado la variable tiempo de trabajo, las formas que ha adquirido y de qué modo impacta de manera diferencial en las diversas actividades productivas.

Si bien la configuración del tiempo de trabajo es una dimensión analítica compleja porque tiene diversas derivaciones: extensión, modulación, intermitencia, regularidad, etc., para acercarnos a los cambios operados en ella interesó centrar el análisis a partir de dos principios; por un lado, la comparación con la jornada habitual anterior a estar sometido al ASPO, el segundo, qué sentido adquirió ese cambio. A partir de estos principios se construyó el indicador reconfiguración del tiempo de trabajo partiendo de las siguientes variables: a) trabajó más, igual o menos tiempo que antes; b) previsión en la conclusión de la jornada de trabajo; c) actividades laborales por fuera del tiempo estipulado. A partir de la combinación de estas tres variables obtenemos un indicador que proyecta conjuntos de trabajadores que han tenido una alta, una media y una baja reconfiguración del tiempo de trabajo. Es decir del total de trabajadores relevados que han llevado adelante actividades en su domicilio (714) todos sufrieron cambios, pero en un 45% ha visto fuertemente alterada la jornada con las consecuencias que ello tiene en la organización entre el tiempo productivo y reproductivo.

Gráfico 4. Reconfiguración del tiempo de trabajo



Fuente: encuesta ETA COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

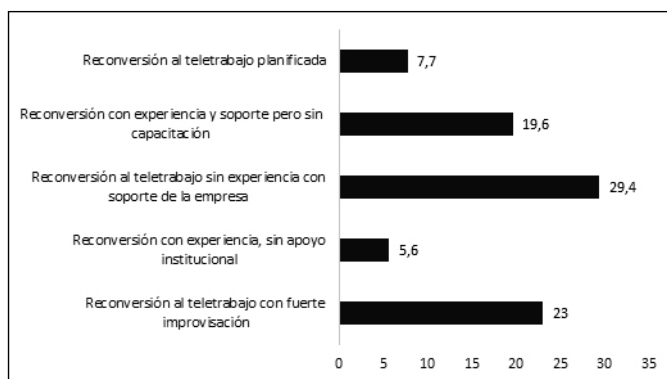
Estos guarismos no se comportan del mismo modo en todos los sectores productivos debido a las características técnico-científicas de cada actividad, aspectos organizacionales y características de las relaciones laborales. Si para aquellos que tuvieron una fuerte desestructuración de la configuración del jornada la media se ubica en 45 % de los encuestados, por ejemplo en el caso del sector de enseñanza sube a 57,5%; en aquellos trabajadores ligados al sector industrial de alimentos, bebidas, productivos químicos y farmacéuticos baja al 28,9% y en

el caso de la administración pública ronda los 44,7%; es decir el impacto de la reconfiguración si bien es alto para el total del universo relevado no se comporta del mismo modo según la actividad.

Si la reconfiguración y desestructuración del tiempo de trabajo constituye una de las aristas nítidamente influenciada por el cambio en la modalidad de trabajo, el modo en que esta se ha llevado adelante también puede tomarse en cuenta al momento de evaluar el apoyo o no que tuvieron los trabajadores a la hora de implementar el trabajo remoto y gestionar la reconversión. La hipótesis aquí indica que la falta de planificación por parte de las empresas e instituciones, sumado a descargar la responsabilidad en la gestión de esta nueva modalidad en la individualidad de los trabajadores los expuso a estos últimos a lidiar en el ámbito de la pura individual un problema de orden colectivo que requiere apoyo institucional. Para acercarnos a este problema interesó evaluar tres dimensiones que la bibliografía identifica como claves para pensar las condiciones de reconversión: a) experiencia previa en el uso de esta modalidad; b) capacitación en la gestión de plataforma, recursos y adecuaciones; c) la provisión por parte de la empresa/institución de medios informáticos para desarrollar el trabajo como PC-notebook, tablets, teléfono móvil, entre otros

Las diferentes combinaciones proyectan en sus extremos dos situaciones diametralmente diferentes; por un lado un tipo de reconversión al teletrabajo con un fuerte grado de improvisación (sin experiencia, sin capacitación y sin que la empresa provea de los medios de trabajo) y por otro un reconversión relativamente planificada donde se observa un apoyo más claro de parte de las empresas/instituciones para el desenvolvimiento de las tareas en el nuevo contexto. Entre estas dos situaciones se ubican realidades intermedias donde pueden observarse apoyos disímiles, pero en su conjunto hablan de una débil institucionalidad del proceso de reconversión.

Grafico 5. Condiciones de la reconversión a la situación de trabajo a distancia



Fuente: encuesta ETA COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

Como puede observarse en el gráfico anterior si se analiza en conjunto las dos situaciones extremas de los polos conformados por la combinación de las dimensiones referidas para caracterizar el indicador, resalta claramente que es mayor el porcentaje de encuestados que han sufrido un proceso de reconversión desguarnecidos de apoyo de la empresa/institución (23%) frente a solo un 7,7 que tuvo condiciones más cercanas a las óptimas. Esta situación no mejora radicalmente para el 5,6% que si bien cuenta con algún antecedente en el uso de esta modalidad a distancia frente al contexto de la pandemia no contó con el apoyo institucional. Si sumamos este último con aquellos en la situación más precaria, podemos afirmar que casi un 30% de los encuestados no tuvieron ningún tipo de apoyo (capacitación y medios) para gestionar las consecuencias que la pandemia trajo para la nueva situación de trabajo. Para estos trabajadores el pasaje entre la modalidad anterior y la nueva situación supuso la profundización de tendencias observadas en otras dimensiones que hacen a las relaciones del trabajo: un proceso de responsabilización individual que puede derivar en culpabilización. El proceso de trabajo se articula en términos productivos a una lógica colectiva, pero desde el punto de vista de su ejecución se parece más a la lógica del contratista donde el derecho laboral va dejando lugar al derecho comercial. Por su parte, casi un treinta por ciento (29,4%) si bien no tuvo experiencia previa sí contó con apoyo institucional a partir de capacitaciones y provisión de elementos informáticos.

Conclusiones

En un reciente conversatorio organizado por el espacio Somos RT de la Carrera de Relaciones del Trabajo un delegado de base del sector industrial de la zona oeste se refería a las políticas empresarias, en especial de las grandes empresas, definiéndolas como Macrismo con barbijo. Esto para marcar cierta continuidad entre las políticas de erosión de conquistas laborales asumidas por los empresarios durante el macrismo y el modo como intentan aprovechar el nuevo contexto de crisis para imponer su agenda de intereses que parece inalterable incluso en un momento donde la vida de los sectores más vulnerables y trabajadores se encuentra dramáticamente en riesgo. El caso que aparece grabado con más fuerza en la memoria colectiva reciente es el de Techint que tan solo iniciados los primeros días del ASPO despedía más de mil trabajadores de su planta. Esa tendencia se irá extendiendo con el tiempo a otros sectores, sumando nuevas formas de vulnerar las condiciones de empleo y de salario.

Si bien se observa desde el gobierno un horizonte de acción totalmente diferente al llevado adelante por el macrismo, desde el punto de vista empresario y a partir de los hallazgos de los dos relevamientos referenciados en este artículo abonan la hipótesis que permite hilvanar las prácticas empresarias bajo el ma-

crismo y su reposicionamiento en el contexto actual. En ambo casos orientados a diseminar los costos de la crisis económica y sanitaria sobre las trabajadoras y trabajadores vulnerando las condiciones de trabajo (desde pérdida de beneficios salariales, baja neta de salarios, suspensiones llegando a despidos) que fueron observados con el índice de vulnerabilidad laboral (IVL); operando en la fragilización de las condiciones de trabajo para aquellos que siguieron trabajando bajo la modalidad de teletrabajo; con una alta reconfiguración del trabajo deteriorando y volviendo imprevisible la jornada laboral y con una reconversión al teletrabajo con una fuerte improvisación que termina siendo asumida por los trabajadores para poder darle continuidad al proceso de trabajo.

La situación actual de pandemia puede ser leída como un gran laboratorio socio-laboral que posee diversas aristas. Aquí hemos intentado acercarnos a algunas de sus implicancias a partir de datos cuantitativos y sobre todo vislumbrar las tensiones que se avizoran en la denominada “nueva normalidad” post-pandemia.

Bibliografía

Clemenceau, Lautaro y Macías, Mayco (2020). “El trabajo en la actividad minera metalífera argentina en el contexto de la pandemia Covid-19”, Informe N° 3 (Buenos Aires: CEIL-CONICET).

Del Aguilla, Alvaro y Gómez, Viviana (2020). “El trabajo en el sector de la construcción durante la pandemia”, Informe N° 5 (Buenos Aires: CEIL-CONICET).

Montes Cato, Juan; Palermo, Hernán; Spinosa, Lucas y Ventríci, Patricia (2020). “La situación del empleo en Argentina durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio”. Informe a partir de una encuesta autoadministrada a delegados y delegadas sindicales del sector público, servicios, comercio e industria. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/05/informe-la-situacion-del-empleo-en-argentina-durante-el-aislamiento-social-preventivo-y-obligatorio/>

Montes Cató, Juan; Drolas, Ana; Kelly, María; Spinosa, Lucas y Delfini, Marcelo (2020). “Impacto del Covid-19 sobre el sector automotriz”, Informe N° 4 (Buenos Aires: CEIL-CONICET).

Neiman, Guillermo y otros (2020); “Los trabajadores temporarios de la agricultura frente al Covid-19”, Informe N° 1 (Buenos Aires: CEIL-CONICET).

Ventríci, Patricia; Kreпки, Denise y Palermo, Hernán (2020). “Sector software y la situación respecto de la pandemia de Covid-19”, Informe N° 2 (Buenos Aires: CEIL-CONICET).