

# Estamos todxs en la misma tormenta, pero no en el mismo barco



Laura Pasquali<sup>1</sup>

Investigaciones Socio Históricas Regionales, Universidad de Rosario, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina  
laura@pasquali.com.ar

Hemos transitado casi un año desde que la Organización Mundial de la Salud calificó como pandemia al brote de COVID-19; a poco andar pudimos comprobar, como tantas otras veces, que la crisis desatada —como toda crisis— profundizaría las desigualdades sobre las que el capitalismo se desarrolló y sobre las cuales es capaz de reconstruirse permanentemente. A las diferencias ya estructurales que combatimos día a día en diversos espacios de organización, se asocian estas otras nuevas, sorpresivas [...] que agazapadas en los pliegues del sistema gravitan sobre las mujeres trabajadoras.

La creciente participación de las mujeres en el trabajo asalariado es uno de los fenómenos por los que más se han interesado los estudios sobre las transformaciones en las relaciones sociales de género en los últimos años. En este sentido, una de las preocupaciones más difundidas ha sido indagar acerca de la forma en que las trabajadoras articulan su participación en el mercado laboral y en el trabajo del hogar. Como sabemos sobradamente, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha sido acompañado de un cambio en las relaciones de género que disminuya sus tareas en el hogar y eso se ha puesto en foco más furiosamente desde la estampida de la pandemia generada por el COVID-19 ¿Cómo, cuándo y de qué formas la crisis que profundizó la situación sanitaria ha impactado directamente en la situación de las mujeres?

Antes que nada, esta pandemia expuso más descarnadamente los pilares de nuestra situación: la desigualdad, la fragmentación, la precariedad y el ajuste. Y la crisis que trajo la pandemia (como todas) estalló con más virulencia sobre las mujeres, pues ninguna crisis se propaga en forma homogénea: afecta más a mujeres y a disidencias que a varones cis, impacta más en la clase obrera y popular que en las clases medias y altas, y tiene menos barreras de contención en países dependientes que en países con economías más autónomas y autosuficientes. Esta crisis capitalista no es solo económica ni solo financiera: esta crisis es también social, política y ecológica, vectores que se entrecruzan y exacerban mutuamente.

<sup>1</sup> ISHIR-Conicet; Maestría en Género, Poder y Sociedad (UNR).

A dos meses de decretada la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió este diagnóstico, casi como un obituario:

la pandemia de la COVID-19 provocará en 2020 la mayor crisis económica que América Latina y el Caribe en su conjunto ha experimentado en toda su historia, con una contracción estimada del PIB regional del 5,3%. Esta fuerte contracción económica tendrá un impacto significativo en el mercado laboral de la región, que conllevará la destrucción de empleos, el aumento de la desocupación y la precarización de las condiciones laborales. (OIT, 2020: 25)

Casi un año después de aquella presunción, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2021) indica una caída del empleo en el sector privado del 3,4% interanual.

Esos datos aventuran una realidad social muy delicada para el mundo del trabajo: la destrucción de empleos formales significa el paso a la informalidad, con la consiguiente pérdida de beneficios laborales, protección social y cobertura sindical. Otro término que agudiza la situación es que la mayoría de los puestos de trabajo perdidos proviene del sector servicios: el conjunto que más creció en los últimos años es el más resentido ante el COVID-19. Pero en esos datos, lo que hay que destacar es que ese porcentaje no es neutro y que el crecimiento de la participación y ocupación femenina se concentra también en ese sector de los servicios, reuniendo a la vez el mayor porcentaje de informalidad: la tasa de empleo no registrado en el segundo trimestre del 2020 era de 25,4 para mujeres y 22,6 para varones (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2021). Con estas evidencias poco alentadoras, reflexionamos sobre algunos de los condicionantes que arribaron con la pandemia y que, todo indica, la van a trascender.

## Teletrabajo y confinamiento

Entre marzo y mayo de 2020, en mayor o menor medida todos los países implementaron algún tipo de medidas de confinamiento. Este escenario provocó una inusitada centralidad de los hogares agudizando las posiciones subordinadas en su interior (etarias y de género) y agravando la división económica del trabajo familiar. Sabemos sobradamente que el hogar es sede de conflictos económicos, además de ser un lugar de cooperación; si recorremos los resultados de las encuestas de uso del tiempo aplicadas en las realidades nacionales más disímiles, vemos que el reparto de tareas y la adjudicación del trabajo no remunerado, sigue siendo desigual; eso no ha cambiado en estos tiempos pandémicos.

El teletrabajo o, *más precisamente, el trabajo remoto no es una novedad para muchas trabajadoras y trabajadores*. De hecho, existen diversos trabajos que exigen la prolongación de la jornada luego del horario laboral, el caso más extendido es el de la docencia; pero existen otros, en los cuales la disposición *full time* es la norma. Previo a la pandemia, el trabajo a distancia era muy poco requerido para la mayoría de la clase obrera asalariada y solo lo era en tareas muy específicas; de hecho, lo *freelance* se constituía en paradigma, pero para una realidad muy acotada de un sector altamente calificado y con gran capacidad para negociar e imponer su ingreso, que en realidad son honorarios y no salario.

El llamado teletrabajo es una forma de organización laboral que se universalizó producto de la emergencia; la situación abierta a inicios de 2020 mostró un generalizado

desconocimiento de la existencia de una ley que regula el trabajo a domicilio (Lozano, 2020). En Argentina, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y la Ley 25.800, que ratifica el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, refieren al de trabajo a distancia, entre ellos, el teletrabajo. El trabajo remoto no está ajeno a la normativa previa, su regulación con la Ley 27.555 sancionada el año pasado, significó una avanzada contra la organización de la clase obrera, porque aunque la patronal se ofuscó con algunos contenidos de esta ley (por ejemplo, el art. 8 que habla de la revocabilidad del teletrabajo), esa modalidad es muy rentable y ventajosa para las empresas y el Estado, no solamente por los costos menores que conlleva sino porque además dificulta ostensiblemente la acción y organización sindical. Los costos ahora fueron asumidos por quienes trabajan; además, las familias tuvieron que contraer mayores gastos, por ejemplo ante las necesidades de la virtualidad para sostener las trayectorias escolares.<sup>2</sup> Es imperioso que, a partir de ahora, los convenios colectivos de trabajo sean repensados con un debate profundo y no en la inminencia de la coyuntura; vaya como caso extremo los trabajos de plataformas, injustamente considerados trabajos esenciales, que vieron caer sobre sí el costo del propio sostenimiento laboral y las consecuencias en caso de no estar regularizadas (Asamblea de trabajadoras en tiempos de pandemia, 2020).

El trabajo remoto es una dinámica laboral que muestra descarnadamente su sesgo de género. Desde el Aislamiento Social y Preventivo Obligatorio (ASPO) y luego el Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO) muchas fuimos destinadas al trabajo en nuestras casas y, paradójicamente, consideradas por una parte del conjunto social como *beneficiarias* de la situación.<sup>3</sup> Ello es parte de una ofensiva social sobre las trabajadoras (por ejemplo, de la educación) sometidas a la presión comunitaria por una parte y a la presión de los grupos de poder, por otra. Todo ello forma parte de los discursos falsos sobre el trabajo remoto: que las trabajadoras ahorran y que quienes trabajan prefieren hacerlo desde sus casas. El sentido de esa sanción fue ocultar que el teletrabajo recluye a las mujeres en el ámbito doméstico, disuelve los límites entre el trabajo remunerado y el hogar y empeora la ya existente superposición de tareas; excluye a las mujeres de las posibilidades de obtener ascensos, son corridas de las discusiones sindicales colectivas y se privan de espacios de sociabilidad propios del trabajo. En suma, se refuerzan los mandatos de cuidados sobre las mujeres; asimismo, en caso de que en los hogares varones y mujeres hicieran teletrabajo, cuando comenzaron a relajarse los controles y el retorno a los lugares de trabajo fue creciente, fueron los varones quienes antes volvieron a sus tareas.

## Trabajos de cuidados remunerados y no remunerados

El trabajo doméstico en casas particulares constituye una trama de saberes y de conflictos; la subsunción del trabajo (y el tiempo) al capital reúne conocimientos femeninos de cuidados y de gestión del hogar, mientras exacerba las desigualdades económicas, las libertades visiblemente diferentes: el cuerpo explotado, el agotamiento, la vulnerabilidad, la migración (Pasquali, 2020). Con esas condiciones, el trabajo domiciliario se vio gravemente afectado ante la suspensión de la posibilidad de trabajo presencial y, luego, las progresivas habilitaciones no siempre garantizaron

<sup>2</sup>No es parte de esta discusión, pero toda la situación referente a la educación, debe ser considerada en el marco de una avanzada privatizadora: plataformas digitales, insumos informáticos, conectividad, etcétera.

<sup>3</sup>El art. 6 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo se refiere a las tareas de cuidados, señalando que las personas que trabajen bajo esta modalidad y tengan a su cargo el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores conviviente y con necesidad de asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo o a interrumpir la jornada.

la seguridad para la salud, tanto por los implementos de seguridad como por la exposición al transporte público.

Una organización que reúne a mujeres migrantes (Asociación de Mujeres Unidas, Migrantes y Refugiadas en Argentina - AMUMRA) incrementó su ya animada actividad ante el decreto del ASPO, cuyo inicio las encontró trabajando y con incertidumbre acrecentada por la precariedad del sector: a muy pocas se les respetó el pago de salarios mientras se quedaban en sus casas, de acuerdo a lo dictado por la reglamentación (Pasquali, 2020). La concentración de la pérdida de puestos de trabajo ocurrió en mayo 2020 y para las empleadas de casas particulares significó un -5,3% (porcentaje mayor que el sector privado: -4,8%). Si nos enfocamos en la comparación interanual, el retroceso en el trabajo en casas particulares fue del 3,6%.

Una de las críticas feministas a esta crisis sostiene que la creciente mercantilización del trabajo de las mujeres, por un lado, y de los “cuidados”, por otro, socava sostenidamente la capacidad de reproducción de la que depende la futura oferta de fuerza de trabajo y la sociedad en su conjunto (Fraser, 2020). Las medidas de confinamiento delegaron en las mujeres las tareas de cuidado de niños, niñas y ancianos (con la multiplicidad de tareas que conlleva el mantenimiento de una casa). En Argentina, las clases escolares de todos los niveles pasaron a desarrollarse en el interior de los hogares, cuya implementación debió ser garantizada por el grupo familiar; podemos aventurar de qué forma esto afectó especialmente a los sectores que carecen de servicios básicos como electricidad o agua y que, obviamente no pueden permitirse gastos como los servicios de internet. Precisamente conocedoras de esa situación, las maestras se han organizado en las escuelas públicas de todo el país para garantizar la entrega de bolsones de alimentos y han construido otras estrategias didácticas para acercar los contenidos a las y los estudiantes. Sumado a todas esas extenuantes tareas y funciones, esas mujeres se reservan tiempo para asistir a otras y articular colectivamente, aunque eso pueda costarles la salud.

Ante todo ese panorama ¿cómo transitar hacia una organización social del cuidado si el trabajo no remunerado de las mujeres es una fuente inagotable de cuidados? “Siempre habrá alguien que cuide” y por eso se garantiza que puedan abrir los clubes, los bares y no las escuelas... porque siempre estarán las mujeres cuidando, actuando de colchón a los ajustes macroeconómicos. Como nunca, se ha puesto de manifiesto cómo la codicia capitalista fagocita las bases de la reproducción social cuando niega la retribución de los trabajos de cuidados y reproductivos, cuando reduce salarios que no permiten mantener un hogar, atender una familia y mantener una comunidad.

### **Peligro: Salidas que agobian**

Así como destacamos lo que tienen en común las raíces de crisis como esta, terminaremos identificando los marcos que abren las potenciales salidas de esa situación.

Ante el congelamiento de la economía, muchos gobiernos asumieron algunas políticas de contención para ayudar al mantenimiento de las familias y las empresas. En Argentina, esas medidas significaron la asignación de ingresos a sectores informales, medidas regulatorias sobre tarifas, servicios y créditos tomados previamente, así como asignaciones de fondos al sector productivo, la ciencia y la salud. El mayor alcance lo tuvo el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) y el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, que era un aporte a las empresas equivalente al 50% del salario de cada trabajador (Basualdo & Peláez, 2020). Muy probablemente eso aumentará la deuda, con el consiguiente déficit y posterior recorte a los sectores

asalariados y populares, mientras la ofensiva empresarial se niega a pagar impuestos, insiste en el “austericidio” (que la gente acepte medidas que van claramente contra su bienestar) y exija recortes en la educación, los cuidados y la salud.

Como todo aquello indica, se intensificará el trabajo de las mujeres (sobre todo el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado), pues existe una atención diferencial a las condiciones de trabajo de varones y mujeres; no solo porque la evidencia histórica nos demuestra que de las crisis se sale con una mayor desigualdad de género, sino porque ya hay señales de pérdidas de beneficios adquiridos,<sup>4</sup> mientras la mayoría de las dirigencias sindicales llegan tarde y equivocadas a este desenlace “porque priorizan no perder empleos”.

Más tarde, una vez que se atenúa la crisis (cuando pasa lo peor de la recesión y comienza la creación de empleo), los primeros trabajos que se recuperan son los masculinos; las políticas públicas lo favorecen porque responden a su sesgo androcéntrico más persistente: desde la segunda posguerra, una estrategia de recuperación fue sacar a las mujeres del mercado de trabajo para que puedan ocuparlos los varones... Pero eso incluso es absurdo hasta para la misma “racionalidad” capitalista pues, como sostiene Lina Gálvez Muñoz, dada la segregación laboral hay mujeres en algunos trabajos y varones en otros, es decir que la superposición no es perfecta (Gálvez Muñoz, 2020). Aquello puede ir de la mano de un retroceso en los avances que pudiera haber respecto de la igualdad; y aunque sabemos que no hay correlación directa entre crecimiento e igualdad, las brechas de género seguirán aumentando.

En síntesis, estamos ingresando a una crisis profunda que pone en peligro las condiciones de vida de la población, en especial a los sectores más vulnerables de los países más pobres. Por eso, debemos aventurar una mirada que trascienda la situación de pandemia. Cuando haya pasado el primer impacto de la crisis: ¿se van a perder los avances logrados por las mujeres en los últimos años? Vayamos a una crítica sistémica a la crisis que ubique el análisis en la sostenibilidad de la vida.

---

4 Por ejemplo, el Ministerio de Educación de la provincia de Santa Fe suspendió los reemplazos motivados en licencias por COVID-19; es decir que si una docente solicita licencia por estar enferma de COVID ella misma o algún familiar, sabe que su trabajo será asumido en forma extra y gratuita por otra compañera de trabajo.

## Bibliografía

---

- » Asamblea de Trabajadoras en Tiempos de Pandemia (2020). Campaña *Teleorganizadas en el COVID Capitalismo*. Junio-agosto. Recuperado de: <https://open.spotify.com/show/5bALJeYKvQtjgAtVjgkI87>
- » Basualdo, V.; Peláez, P. (2020). Documento de Trabajo Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020). Ciudad de Buenos Aires: FLACSO. Recuperado de: <https://www.flacso.org.ar/publicaciones/procesos-de-conflictividad-laboral-en-el-marco-de-la-pandemia-del-covid-19-en-argentina-marzo-mayo-2020/>
- » Gálvez Muñoz, L. (2013). Una lectura feminista del austericidio. *Revista de Economía Crítica*, volumen 1 (número 15), primer semestre, pp. 80-110. Recuperado de: <https://www.revistaeconomicritica.org/index.php/rec/article/view/348>
- » Ley 27.555 - Régimen legal del contrato de teletrabajo (2020). *Boletín Oficial de la República Argentina número 34.450* - Viernes 14 de agosto. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- » Lozano, M. P. (2020). ¿Que implica el teletrabajo para nosotrxs? (Conferencia). Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Rosario, 28 de septiembre.
- » Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020). *Boletín de Estadísticas Laborales según sexo*, diciembre.
- » Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021). *Situación y evolución del trabajo registrado*. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, febrero.
- » Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe/ Organización Internacional del Trabajo (NU. CEPAL-OIT) (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). *Boletín Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, número 22. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11362/45557>
- » Pasquali, L. (2020). Esenciales. *Boletín de la Asociación Argentina para la Investigación en Historia de las Mujeres y Estudios de Género*, volumen 4, número 2. Recuperado de: [http://aaihmeg.org/assets/boletin-4-n2\\_julio2020.pdf](http://aaihmeg.org/assets/boletin-4-n2_julio2020.pdf)