

DOSSIER PANDEMIA Y TRABAJO

<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/t6qawg3gj>

Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina

Gabriela Bard Wigdor*

CONICET-CIECS, Argentina
gabrielabardw@gmail.com

Paola Bonavitta**

CONICET-UPC, Argentina
paola.bonavitta@gmail.com

Recibido 17.07.20

Aceptado: 11.10.20

Resumen: El presente artículo es resultado de una investigación exploratoria sobre teletrabajo y cuidados durante el periodo en que se aplica la medida de aislamiento social obligatorio, sancionada por el gobierno argentino como política sanitaria ante el avance del covid-19. A partir de datos obtenidos con técnicas como encuestas y entrevistas a mujeres que efectúan teletrabajo y cuidados en Argentina durante 2020, se evidencia el necesario debate acerca de no legislar en favor de esta modalidad de trabajo remoto como si se tratara de un nuevo paradigma laboral, cuando en verdad resulta un modo de trabajo flexible y minimizador de costos patronales, así como un mecanismo híbrido entre trabajo pago y no pago que resuelven las mujeres con cuidados y trabajos domésticos diarios ante la crisis del orden capitalista heteropatriarcal.

Palabras clave: teletrabajo; Covid-19; trabajo pago y no pago

* Doctora en Estudios de Género. Profesora de la FCS de la UNC. Investigadora Asistente del CONICET.

** Doctora en Estudios Sociales de América Latina. Investigadora Asistente del CONICET. Profesora de la Universidad Provincial de Córdoba



Covid-19, telework and care: impact on the lives of professional women in Argentina

Abstract: This article is the result of an exploratory research on telework and care during the period in which the mandatory social isolation measure is applied, sanctioned by the Argentine government as a health policy in the face of the advance of covid-19. Based on data obtained with techniques such as surveys and interviews with women who telework and care for women in Argentina during 2020, there is evidence of the necessary debate about not legislating in favor of this modality of remote work as if it were a new labor paradigm, when in fact it is a flexible way of working and minimizing employer costs, as well as a hybrid mechanism between paid and unpaid work that women solve with daily care and domestic work in the face of the crisis of the hetero-patriarchal capitalist order.

Keywords: teleworking; Covid-19; paid and unpaid work

Covid-19, teletrabalho e cuidados: impacto na vida das mulheres profissionais na Argentina

Resumo: Este artigo é resultado de uma pesquisa exploratória sobre Teletrabalho e cuidado no período de aplicação da medida obrigatória de isolamento social, sancionada pelo governo argentino como política de saúde diante do avanço da covid-19. Com base em dados obtidos com técnicas como pesquisas e entrevistas com mulheres que teletrabalham e cuidam de mulheres na Argentina durante 2020, evidencia-se o necessário debate sobre não legislar a favor desta modalidade de trabalho remoto como se fosse um novo paradigma de trabalho, quando na verdade é uma forma flexível de trabalhar e minimizar os custos do empregador, bem como um mecanismo híbrido entre trabalho remunerado e não remunerado que as mulheres resolvem com o cuidado diário e o trabalho doméstico diante da crise da ordem capitalista heteropatriarcal.

Palavras-chave: teletrabalho; Covid-19; trabalho remunerado e não remunerado

INTRODUCCIÓN

Estamos en la llamada *era de la información* donde según Manuel Castells (2001), las transformaciones en las tecnologías de la información han traído repercusiones en actividades económicas decisivas, reconfigurado la vida, el espacio y el tiempo de las(os) trabajadoras(as), mediante la constitución de una zona de flujos y de tiempo atemporal en donde la información tiene un rol protagónico.

La sociedad del conocimiento o sociedad informacional —en la que se supone estamos inmersas(os)—, se caracteriza fundamentalmente porque la ciencia, la

tecnología y la innovación como medio de producción, articulan y estructuran nuevas modalidades de trabajo, invocan formas de organización de la producción que incorporan variadas formas de estructurar la vida económica, social y política de la sociedad de hoy (Osio Havriluk y Delgado de Smith, 2010: 5). Por ello, desde amplios sectores, se afirma que el teletrabajo (en adelante, *TT*) llegó para quedarse, ya que permite la productividad incluso en momentos de crisis como la que estamos viviendo a partir de la pandemia del covid-19.

Asimismo, según Osio Havriluk y Delgado de Smith (2010): “El nuevo espacio contractual y laboral invoca a su vez nuevas reglas (desregularización) y protección social variable y flexible (flexiseguridad) y esto repercute de manera mucho más dramática en los cuerpos de las personas cuidadoras que, en el mundo, son mayoritariamente mujeres (p. 5)”.

En efecto, en este nuevo orden informático y cognitivo que promueve el sistema capitalista, el mapa laboral-comunicacional-doméstico presenta significativas desigualdades en la distribución del trabajo y en el acceso a la educación digital por género y de clase. Como afirma Gloria Bonder (2004), si no se realizan esfuerzos consecuentes desde los Estados, los sectores empresariales y la sociedad civil para garantizar las oportunidades de acceso y, especialmente, de apropiación de la tecnología de sectores marginalizados y empobrecidos, es altamente probable que las brechas sociodigitales se incrementen. Especialmente si no se debate sobre quienes recaen las tareas domésticas y de cuidado que hacen sostenible la vida.

Puntualizando en lo que supone el *TT*, este es una modalidad de empleo donde el(la) trabajador(a) prestan sus servicios a terceros mediante la utilización de tecnologías de la información y de la comunicación, desde su espacio doméstico y distante de quien sea el o la empleadora. La Organización Internacional del Trabajo (*OIT*) define teletrabajo como “el uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (*TIC*) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (2020). Es menester aclarar que mundialmente se debate si debiéramos hablar de *TT* o de trabajo remoto, ya que esta modalidad no ha implicado nuevas capacidades para los(as) trabajadores ni inversiones por parte de las patronales, sino que ha variado el lugar y el modo en que se presta el servicio.

Como fenómeno mundial, el *TT* ha crecido en el mundo y se agudiza en este contexto de pandemia, donde muchos rubros comerciales, servicios educativos y estatales cierran su modalidad presencial y pasan a la virtual, afectando principalmente a las instituciones educativas y/o científicas de gestión estatal, medios de prensa e incluso de servicios varios como psicología, nutrición, entre otras. En Argentina, durante la pandemia, el 60 % de trabajadores(as) en condiciones formales de empleo, se encuentran trabajando en esta modalidad (Adecco Argentina, 2020).

Desde los sectores empresariales y políticos aliados en impulsar una ley de *TT*, se promueve una regulación de esta modalidad de trabajo porque se asegura

que favorece la inserción de las mujeres con hijos(as) a cargo, de personas con discapacidades físicas; porque permite que se trabaje con quienes se encuentran en entornos rurales, ahorra el gasto de energía y disminuye el tráfico de las grandes ciudades con mejoras para el medioambiente, entre otras cuestiones. Estos argumentos se reflejan en los 14 proyectos de ley presentados en Argentina para regular el *TT*. Entre los derechos laborales que se promocionan se encuentra el derecho a la desconexión, la necesidad de equipamiento para trabajar en el hogar, formación en cultura digital, etcétera. Además, según cinco de estos proyectos, regular el teletrabajo resguardará aspectos como la infraestructura en telecomunicaciones y el acceso a internet, necesarios como derechos humanos.

Como veremos en este artículo a partir de los aportes de diferentes actores sindicales, los datos que arrojan las encuestas y las entrevistas que realizamos con mujeres que efectúan teletrabajo de manera simultánea con el cuidado de otras personas, se evidencia que esta modalidad de empleo se caracteriza por la sobrecarga de horas dedicadas al mismo, el agotamiento físico y mental producto del exceso de exposición a la pantalla, las escasas condiciones habitacionales y de conexión, sobre todo cuando se toma como medida compulsiva para sortear los problemas económicos y sanitarios que la crisis trajo consigo, así como con poca capacitación e inversión patronal para desempeñarse correctamente.

Específicamente, en este artículo reflexionamos a partir de una encuesta virtual de muestreo aleatorio y preguntas abiertas, respondida por mujeres de entre los 26 y los 52 años, es decir, en plena edad productiva, tanto para el trabajo formal como el de los cuidados. Así también, disponemos de entrevistas puntuales con algunas de ellas para profundizar en diferentes aspectos que requiere el análisis del *TT*. A partir de esta indagación, presentamos un examen sobre lo que implica el teletrabajo para quienes deben adherirse al mismo y, especialmente, las dificultades que afrontan las mujeres que tienen que compaginar este tipo de trabajo remunerado con aquellos no pagos que suponen las cargas familiares.

METODOLOGÍA

La pandemia del covid-19 ha impactado en la investigación científica con trabajo de campo de modo significativo. La mayoría tuvo que migrar a la investigación virtual debido al confinamiento obligatorio y para prevenir contagiarse o ser factor de transmisión del virus para otras poblaciones. De manera que los hogares se constituyen en los espacios de laboratorio y de desarrollo de estrategias de indagación creativas a través de la virtualidad en todas las áreas de producción de conocimiento.

En este contexto, para efectuar la indagación que presentamos, recurrimos a la virtualidad como un recurso para indagar, combinando técnicas de recolección de datos cuantitativas y cualitativas, a partir de un proceso de teleinvestigación.

Este trabajo exploratorio se basa en dos técnicas de recolección de datos: una encuesta de muestra aleatoria, y entrevistas en profundidad a una muestra discrecional complementaria. En primer lugar, aplicamos una encuesta virtual con preguntas abiertas que fue divulgada virtualmente y mediante muestreo aleatorio sobre *TT*, en contextos de la pandemia del covid-19. Respondieron 576 personas del territorio argentino.

En segundo lugar, ampliamos y profundizamos la muestra con entrevistas a mujeres que teletrabajan durante la pandemia y que, además, deben coordinar este tipo de empleos con trabajos de cuidado de modo simultáneo. Estas entrevistas se realizaron telefónicamente y de modo focalizado, con base en un guion semiestructurado. La muestra total fue de 46 mujeres de la ciudad de Córdoba, de 26 a 52 años que previamente habían resuelto la encuesta virtual.

Asimismo, tomamos relatos y testimonios de diferentes encuestadas y profundizamos el diálogo con ellas, para comprender e interpretar sus vivencias subjetivas, las creencias y experiencias acerca del teletrabajo durante la pandemia. También, presenciamos debates sindicales virtuales como los desarrollados por la Asociación Trabajadores del Estado (*ATE*) y conversamos con referentes del sindicalismo y abogadas de la Central de Trabajadores de la Argentina (*CTA*) y con delegadas del gremio Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (*ADIUC*).

RESULTADOS

Los resultados que presentamos se desarrollan a partir de experiencias socio-psico-corporales y afectivas que expresan las mujeres encuestadas y las entrevistadas en relación con el cambio de régimen de trabajo presencial a virtual, producto de la pandemia del covid-19 en Argentina. A partir de las respuestas obtenidas, a la luz de teorías feministas sobre la sostenibilidad de la vida y el cuidado, junto a los aportes obtenidos en debates sindicales, tanto como de los estudios de gestión del trabajo en el orden neoliberal, analizamos los datos organizados en ejes que se interrelacionan y que solo pueden ser aislados con fines analíticos:

Condiciones y derechos laborales: espacios, tiempos y conectividad

Entre los primeros aspectos que emergen de los datos y las discusiones sindicales que impulsan Asociación de los Trabajadores del Estado (*ATE*), Gremio de los Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (*ADIUC*) y la Central de Trabajadores de la Argentina (*CTA*) en Argentina, se encuentra la vulneración de derechos laborales que implica el teletrabajo (*TT*) y la oposición a acompañar leyes autónomas para su regulación. Puntualmente, se habla de lo difícil que resulta limitar la jornada laboral en el *TT*, establecer una cantidad de horas que es saludable dedicarle por día y pautar horarios de modo formal. También, lo costoso que es regular la conexión digital constante y las escasas

condiciones habitacionales con las que cuentan las trabajadoras para *TT*, así como la nula atención a la salud física y psíquica de quienes se dedican a este rubro.

Las problemáticas señaladas emergen también en las encuestas en las que indagamos sobre la experiencia de teletrabajar, sobre todo en mujeres que, al mismo tiempo, educan, cuidan y *maternan* en su lugar de residencia. La mayoría de quienes respondieron estas encuestas y entrevistas no estaban anteriormente abocadas a este tipo de modalidad laboral, por el contrario, mayormente trabajaban en los edificios de las empresas o del Estado y con pocas horas destinadas al trabajo remoto desde sus domicilios:

Esto es nuevo para mí, si bien mi trabajo es mucha pantalla, lo hacía desde mi trabajo [...] en el edificio del laburo, donde van compañeros, tomamos mates, compartimos y estás lejos de tu familia [...] sobre todo de tus hijos (mujer, docente-investigadora, 33 años, entrevista).

Termino agotada, no me acostumbro a estar frente a una pantalla todo el día, termino trabajando 15 horas diarias mientras mis hijos corren alrededor mío para ver si les doy bolilla (mujer, docente, 43 años, entrevista).

Se menciona la dificultad en la gestión del tiempo para trabajar y dedicar tiempo a otras tareas, así como la precariedad en las condiciones laborales. Si bien existen personas que dicen poder ajustar sus horarios porque trabajan por objetivos y ya tienen experiencia en el desempeño virtual, luego en las encuestas se constata que trabajan más de las 8 horas reglamentadas por ley. Existe una explotación de la propia fuerza laboral que no se registra políticamente en esos términos por las propias personas.

Por otro lado, quienes no trabajan por objetivos y asumen los horarios pautados por las instituciones para dar clases o realizar trabajos virtuales, reuniones zoom y, además, responden correos, mensajes de texto y llamados durante todo el día, señalan que los tiempos de trabajo se han ampliado, intensificado y desregulado. En efecto, los testimonios relatan que se termina teletrabajando las 24 horas del día en la computadora, a través del teléfono, tablet o whatsapp. El *TT* no conoce horarios de descanso ni ocio, no respeta momentos familiares ni fines de semana de recreación:

Es difícil tener horarios fijos. Lo intento desde lo organizativo, pero a veces la semana del teletrabajo no tiene horario o llega en horario donde una ya cortó o quería hacerlo (mujer, docente, 44 años, entrevista).

Aunque quiera establecer horarios, mi jefe me llama a cualquier cosa o me ingresan correos en momento de la cena y debo responderlos [...] es una locura (mujer, empleada de oficina, 34 años, entrevista).

Desde quienes apoyan esta modalidad de empleo se sostiene que la regulación del teletrabajo queda a cargo de la capacidad de cada trabajadora para gestionar el propio tiempo. Se genera una exaltación del Yo individual en el que se depositan, además, las determinaciones del control y ajustes de los tiempos destinados

a laborar. Se asegura que son ellas quienes debieran colocar horarios de inicio o de fin de la jornada laboral, así como los momentos de descanso, desde una suelta libertad que es inviable de acuerdo con el exceso de demandas laborales y los objetivos de producción que pautan las patronales como modo de control, haciendo que las personas trabajen en horarios inusuales:

Termino trabajando de madrugada, cuando duermo a mis hijos. Y me levanto nuevamente 8 a.m., intentando sin éxito trabajar en el día. Y así sucesivamente. Hay días que le dedico al trabajo todo el día (mujer, secretaria consultorio, 38 años, entrevista).

No hay separación porque según me he logrado organizar trabajo en horarios a destiempo del resto del equipo por lo tanto a todo momento resuelvo cosas desde el celular mientras hago las tareas con mi hijo mayor, hago tareas domésticas y cuido a hija pequeña (mujer, docente secundario, 34 años, entrevista).

Me desconecto a la noche, de madrugada y a veces tampoco porque me quedan pendientes que resolver siempre y los días parecen todos iguales, días de trabajo (mujer, investigadora Conicet, 37 años, entrevista).

Las personas se sienten en un tiempo continuo de trabajo, con el agravante de que desempeñarse laboralmente donde se vive no permite un corte físico, temporal ni psicológico con el empleo. Además, entre quienes conviven con otro/a adulto/a que Teletrabaja, se generan estrategias familiares para garantizar cumplir con las demandas escolares, domésticas, de cuidado y laborales, tornando el hogar una especie de empresa donde con suerte, pueden repartirse las tareas entre todas las partes:

Vivo con mi pareja, que también hace teletrabajo. Nos repartimos las horas de trabajo y cuidado [...] mientras yo trabajo él cuida de nuestro hijo, y viceversa (mujer, docente-investigadora, 43 años, entrevista).

Mi hijo queda a cargo de mi pareja. La idea es que no interrumpa mi trabajo, pero eso por momentos es imposible, si sabe que estoy en casa se la pasa tocado la puerta (mujer, abogada, 39 años, entrevista).

Sí, el teletrabajo (repartido) lo hacemos de 9-12 h y de 15-18 h, las tareas de limpieza y sostenimiento del hogar (compras, comida, etc.) las hacemos al medio día o después de las 18 en turnos (mujer, abogada, 35 años, entrevista).

Los momentos de disfrute de la pareja, de ocio en familia, es una de las pérdidas que el teletrabajo supuso para muchos hogares y que son señaladas con angustia por las personas entrevistadas. La simultaneidad de los trabajos y el tener que repartirse tareas para organizar tiempos de *TT*, ponen al trabajo en el centro de la vida, como el eje rector que ordena todo lo demás. Pues, sumado al tiempo de *TT*, se debe considerar que se incrementan los tiempos de trabajos de cuidados o, al menos, se realizan en conjunto. Por trabajos de cuidado entendemos:

[...] (el trabajo de cuidado) incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondi-

ciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían autoproverse dicho cuidado (Rodríguez Enriquez, 2015: 36).

Estos trabajos de cuidado permiten que el sistema capitalista siga funcionando y se sigan reproduciendo las fuerzas de trabajo; para ello, entonces, los cuerpos de las mujeres son explotados y resignados, perdiendo tiempo esencial para, por ejemplo, el autocuidado o el descanso. Los cuidados, asimismo, no son reconocidos ni simbólicamente ni materialmente, lo cual genera que esté fuera de toda regulación y de toda repartición equitativa hacia el interior de los hogares y las comunidades territoriales próximas. En este punto, se torna urgente la discusión sobre la división sexual del trabajo que ha quedado expuesta durante la pandemia como uno de los puntos centrales en torno a la sostenibilidad de la vida. Se ha considerado históricamente que las mujeres tienen capacidades naturales excepcionales para cuidar, sostenidas en la idea de que la biología las capacitó para parir y amamantar. Pero, como sostienen Rodríguez Enriquez y Marzotto:

Lejos de ser una capacidad natural, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones (2015: 110).

En otro orden, en los testimonios recibidos, se reitera la mención sobre el problema de la espacialidad para trabajar y convivir. En muchos hogares las condiciones habitacionales no están preparadas para teletrabajar. Las personas carecen de la infraestructura necesaria para contar con una habitación que se destine como oficina y, además, cuenta con buena conectividad a internet para desarrollarse en condiciones similares a lo que efectuaban en sus lugares de empleo tradicionales:

Me levanto, me preparo mate o café y me siento ahí. Mi habitación queda para dormir, pero termino almorzando y cenando frente a la *PC* (mujer, docente universitaria, 33 años, entrevista).

Estoy todo el día con la compu en el living-comedor. En la misma mesa donde almuerzo, estudio, trabajo. Con el celular teletrabajo en cualquier lado del departamento (mujer, docente universitaria, 45 años, entrevista).

Me hice un rincón en mi pieza para poder hacer videollamadas. Sobre la cama apoyo cuadernos y demás (mujer, psicóloga, 36 años, entrevista).

En mi habitación, no tengo un espacio de escritorio independiente. Hay veces que es complicado porque debo esperar a que nadie duerma para poder empezar mi jornada laboral (mujer, investigadora del Conicet, 37 años, entrevista).

Con el teletrabajo todo se complejiza y entremezcla, en la misma mesa está mi hijo con su tarea, mi novio con la compu y yo dando clases vía zoom (mujer, docente universitaria, 46 años, entrevista).

En el caso de las y los docentes, el Sindicato Argentino de Docentes (Sadop) afirma que el 74 % de las(os) docentes combinan trabajo con cuidado y que el 63 % no cuenta con computadora personal para teletrabajar (Sadop, 2020).

Por tanto, la mayoría de las personas entrevistadas no cuenta con espacios que favorezcan la concentración ni la distinción entre espacio laboral y espacio de ocio. Así, en un mismo espacio coexisten prácticas cotidianas de la vida doméstica e íntima de una persona con el teletrabajo. Además, las trabajadoras no cuentan con elementos necesarios como sillas ergonómicas, conexión de internet, auriculares, micrófonos, computadoras ágiles y de tamaño acorde a las necesidades visuales. Son los cuerpos quienes informan las malas condiciones de empleo:

Me arden los ojos y noto que veo menos a lo lejos. Además, vivo con dolor de espalda y mal humor” (mujer, docente-investigadora, Conicet, 33 años, entrevista).

La productividad no es la misma en casa. La exigencia de horarios no debería existir, sino trabajar por objetivos [...] no se puede exigir cuando no tenemos materiales necesarios para el trabajo: PC, auriculares, internet, anteojos (mujer, empleada de empresa de viajes, 36 años, entrevista).

Por otro lado, en el caso especial de las mujeres con personas a cargo, el tiempo es una variante central para medir sus condiciones de vida. No disponer de tiempo para sí mismas ya es una característica del orden capitalista “en tiempos de normalidad” debido a la sobrecarga de trabajos, las triples jornadas laborales que se asumen y que repercute en el cuerpo y en las oportunidades de desarrollo personal. Además, en momentos de pandemia, los cuidados recaen con mayor dureza en las mujeres, quienes no pueden delegar cuidados en nadie y aumentan las estrategias para cuidar y trabajar en simultáneo:

En general participo de las reuniones sin micrófono para no entorpecer las dinámicas y pongo el sonido alto en la compu para poder desplazarme sin perder el hilo de las conversaciones mientras me ocupo de las tareas domésticas (mujer, docente universitaria, 36 años, entrevista).

Durante el momento en que estoy dedicada al cuidado resuelvo cosas desde el celular luego a partir de las 14 los niños ven televisión y yo me voy a mi espacio para trabajar (mujer, secretaria, 36 años, entrevista).

Hago la comida mientras trabajo por teléfono y les hago hacer la tarea a los chicos (mujer, abogada, 39 años, entrevista.)

Pongo sin sonido el zoom y siento a mi hijo al lado. Le dicto la tarea mientras es la reunión de cátedra [...] después corrijo y sigo con todo lo doméstico (mujer, docente universitaria, 36 años, entrevista).

Estamos ante procesos que vulneran los derechos laborales y la salud de las(os) trabajadoras, especialmente las mujeres. Según la *OIT*, la crisis del covid-19 afecta de forma desproporcionada a las mujeres trabajadoras en numerosos aspectos y advierte: “Existe el riesgo de que se produzca un retroceso con respecto a algunos avances logrados en los últimos decenios, y de que se exacerbe la desigualdad de género en el mercado laboral” (*OIT*, 2020).

En contextos de crisis las personas maximizan sus esfuerzos para no perder sus empleos y cuidar su fuente salarial, lo que supone descuidar las horas de descanso, el tiempo para los afectos y los espacios de intimidad. Además, aunque los(as) trabajadores expresan agotamiento mental y dolores físicos que aparecen en este tiempo como una novedad, sienten que trabajar es un privilegio frente a la enorme pérdida de empleos durante la pandemia y esto también funciona como disciplinamiento de la fuerza trabajadora:

¿Qué me voy a quejar si tengo trabajo? La gente está sin laburo [...] es un privilegio trabajar desde mi casa [...] no puedo andar protestando, no es el momento (mujer, psicóloga, 33 años, entrevista).

La verdad que estoy agotada, me siento todavía en shock con lo que pasa [...] pero no puedo sentirme mal porque veo lo que pasa [...] si estoy cansada de cuidar, limpiar, trabajar, pero veo vecinos sin laburo (mujer, docente secundaria, 29 años, entrevista).

El temor a perder el trabajo —sobre todo en el sector privado— es un fantasma que persigue y que, por ello, se aceptan todo tipo de abusos laborales. Incluso los descansos se tornan tiempos obligados para poder continuar con la productividad y se vinculan a los escasos momentos de desconexión del trabajo en virtualidad y de la exigencia en un contexto que, además, está marcado por la incertidumbre:

Los espacios de descanso son muy pocos, porque si no estamos trabajando estamos subiendo tareas del colegio de mi hijo por ejemplo” (mujer, docente secundaria, 36 años, entrevista).

Como sostiene Ordoñez (2012) las teletrabajadoras con cargas familiares que trabajan desde casa ven modificada su vida, el *TT* influye en la construcción de las maternidades, las relaciones de pareja, el género y la distribución del espacio-tiempo para descansar. A continuación, nos concentramos en quienes consideramos las más afectadas por el cambio compulsivo al empleo virtual: las mujeres que abordan triples jornadas laborales en tiempos de pandemia por el covid-19.

Triple jornadas laborales simultáneas

Como advertimos en los fragmentos de entrevistas que presentamos en el apartado anterior, la superposición de tareas es una constante en la vida de las mujeres. El efecto “pulpo” termina siendo recurrente porque todas las tareas son

al mismo tiempo: el trabajo formal con sus dinámicas propias; las necesidades de atención de los(as) niños y niñas que deben educarse, alimentarse o ser abordados(as) en cuestiones de higiene, resolución de conflictos, entre otras, y la limpieza del hogar-espacio laboral-escuela. Cuestiones que encuentran al menos distribución de tiempos y espacios durante “los tiempos normales”.

En ese sentido, las mujeres entrevistadas efectúan trabajo remunerado ahora en formato de teletrabajo y se ocupan al mismo tiempo del trabajo no pago que es gerenciar y organizar el hogar, cuidar de sus hijos(as) o adultas mayores. La mayoría de ellas tercerizaban ciertos cuidados familiares contratando a otras mujeres para que se encargaran de las tareas domésticas y de cuidados. En tiempos de pandemia contratar otras mujeres para ese tipo de trabajo se torna difícil y debe ser resuelto por las mujeres del grupo familiar en cuestión. De manera que una sola persona oficia de maestra de niños(as) en edad escolar y facilitan que la vida cotidiana se desarrolle con la mayor fluidez posible; en verdad, son las responsables de que la vida continúe en tiempos de pandemia, son el eje central de la sostenibilidad de la vida.

Si bien los trabajos no pagos que ocurren en el ámbito doméstico son imprescindibles para el desarrollo del sistema económico y la sostenibilidad de la vida, no son reconocidos como esenciales y tampoco remunerados. Las mujeres dedican diariamente casi el doble de tiempo (6.4 horas) que los varones (3.4 horas) al trabajo doméstico no remunerado (Indec, 2013, Durán y García Diez, 2013). Según la *OIT* (2013), el tiempo dedicado a las tareas del hogar durante la semana evidencia las desigualdades de género que perduran en el tiempo. Mientras las mujeres destinan 49.3 horas semanales a todo lo doméstico, los hombres 15.2. La diferencia se agudiza en tiempos de crisis y pandemia, porque el trabajo se intensifica al menos en 4 horas extra a diario.

En ese sentido, las mujeres entrevistadas asumen triples jornadas laborales que consisten en el *TT*, las tareas domésticas y de cuidado, así como redes comunitarias que asumen para sostenerse en tiempos de crisis y precariedad:

Destino algunas horas a dar una mano a los comedores de la zona [...] para eso hago colectas y nos organizamos con unas amigas para que lleguen los alimentos (mujer, docente secundario, 29 años, entrevista).

Entre varias compañeras organizamos una red solidaria de recaudación de alimentos para familias desempleadas. Me lleva mucho tiempo sumado a todo lo otro que hago, pero si no somos nosotras, ¿quiénes van a hacer algo por el resto? (mujer, docente secundaria, 36 años, entrevista).

De manera que las triples jornadas laborales son una realidad transversal para las mujeres en tiempos de pandemia y “de normalidad”. Existen, además, mujeres que hablan de múltiples trabajos en soledad, de la pérdida que significó el *TT* para quienes salir de su entorno doméstico para ir al empleo, significaba contactar con personas y obtener espacios de encuentro o socialización. Ahora se encuentran confinadas a la rutina hogareña sin descanso. En efecto, históri-

camente “salir de la casa a trabajar” fue una conquista para muchas mujeres que ahora se ve amenazada con la posibilidad de que el teletrabajo se instale como nueva modalidad permanente.

En consecuencia, con el *TT* se ha descentralizado la producción en una multiplicidad de lugares y espacios distintos, lo que no requiere de transporte ni espacio físicos pagos por parte de la patronal. Así, se suprime la división entre trabajo pago y no pago, los espacios dentro y fuera del trabajo, siendo el hogar no solo un territorio de trabajo productivo (que debiera ser reconocido a través del salario), sino el espacio prioritario de la producción. La casa, el hogar, como escenario íntimo de las mujeres y sus familias, se encuentra ahora invadido por las demandas de los(as) empleadores y convertida en una oficina de 24 horas que afecta psíquica y físicamente la salud en un sentido integral.

Impactos psicofísicos del teletrabajo ¿solo por pandemia?

Entre los impactos psico-físicos asociados al *TT*, las encuestadas señalan el aislamiento que supone trabajar frente a una computadora de modo constante. Gran parte de las personas conservan los vínculos laborales del trabajo en modo presencial (previo al aislamiento obligatorio por la pandemia), pero se interrogan sobre su sostenimiento en el tiempo, en caso de que este instale como modalidad permanente: “me sostengo en relaciones que tenía antes de la pandemia [...] con ellas hablo y me conecto, pero de trabajar siempre así eso se perdería todo [...] me parece mucha soledad” (mujer, 33 años).

La escasa sociabilidad que supone la modalidad de teletrabajo posee efectos nocivos sobre la salud mental y física de las personas; incluso antes de la pandemia, investigaciones muestran la significativa disminución de las interacciones entre quienes *TT*, incluso transcurren días donde no se dialoga con nadie por fuera de la *PC* (a excepción de con quienes se conviva) (Alfonso y Cifre, 2002). En efecto, entre las principales desventajas del *TT* que señalan los estudios efectuados antes de la pandemia por covid-19 en Argentina y Brasil se encuentran: “no ver colegas ni amigas nunca” y “estar aislada todo el tiempo” (The European Framework Agreement on Telework, 2006; *OIT-EuroFound*, 2017). Lo que también se vincula con la ausencia de contención social y apoyo emocional que suelen proceder de colegas de trabajo y de entornos de sociabilidad cara a cara: “se pierde el cara a cara con los compañeros, que es muy necesario. ¡¡¡Y con los alumnos!!! Siento que en el cara a cara puedo conocerlos más. Hay más retroalimentación” (mujer de 45 años, docente).

Por otro lado, las mujeres señalan la monotonía de transcurrir 24 horas en el mismo lugar donde se vive, trabaja y descansa. Se habla de sensaciones de tedio y frustración por encontrarse siempre en el mismo lugar, con los mismos rostros y el mismo ambiente. Incluso aunque se valore no tener que trasladarse de manera constante a los lugares de trabajo:

“valoro el tiempo que gano en no tener que trasladarse a la oficina [...] pero no sociabilizas y estás encerrado todo el día” (Mujer, docente, 32 años).

Como consecuencia, al igual que los estudios hechos por la Comisión Europea (2010), las mujeres entrevistadas señalan que efectuar trabajo remoto genera mayores padecimientos físicos y psíquicos en comparación con trabajadoras que se desempeñan en el lugar del empleador:

Estar frente a la *PC* muchas horas me produce insomnio y me genera contracturas cervicales; mi trabajo está más interrumpido por cuestiones de cuidado y domésticas (mujer, abogada, 41 años, entrevista).

Lo que yo pensaba es en mis condiciones laborales, estoy disminuyendo mi capacidad visual de modo llamativo, dolores de cabeza por cervical (no tengo sillas), cansancios extremos de estar 15 horas frente a compu por laburo, hije (mujer, investigadora Conicet, 35 años, entrevista).

Trabajo incluso cuando estoy enferma o extremadamente cansada, eso es terrible (mujer, psicóloga, 33 años, entrevista).

No me gusta trabajar en mi casa, siento que invade mi hogar, me enferma, a veces pierdo la noción del tiempo que dedico a cada cosa (mujer, docente e investigadora Conicet, 43 años, entrevista).

Como estas trabajadoras, muchas entrevistadas señalan la pérdida de noción del tiempo que invierten en *TT*. Es decir, experimentan una jornada laboral continua, donde la lógica empieza a ser el trabajo a demanda: ya no es que a una le asignan tales o cuales tareas y una las organiza en el día, sino que las tareas van llegando en cualquier horario a medida que el empleador va enviando los requerimientos y ajustando los tiempos de respuesta. El cansancio se siente en el cuerpo, en la capacidad de concentración y disfrute de otras actividades, así como la organización de los momentos de descanso y alimentación: “Como frente a la *PC* cualquier cosa, quiero adelantar el trabajo para que, aunque la cena sea un momento familiar” (mujer, investigadora, 33 años).

En ese sentido, en el campo de la investigación sobre salud laboral se advierte sobre los riesgos potenciales del teletrabajo para la salud física y mental. El sedentarismo y la alteración de los hábitos alimenticios son fenómenos característicos de estas modalidades laborales. Por otro lado, existe una serie de riesgos psicosociales: la sensación de aislamiento y las dificultades para interactuar con pares y superiores pueden derivar en situaciones de estrés y ansiedad. En efecto, muchas mujeres efectuaron consultas psiquiátricas y comenzaron a consumir psicofármacos para dormir en esta etapa.

En la encuesta que realizamos las autoras, se da cuenta de que el 65 % se sienten más cansadas que antes de la pandemia y el 69 % afirma que trabaja más en este tiempo. El 51 % afirmó, además, que la sensación que les predomina es el cansancio mental y el 40 % la angustia. En relación con el uso del tiempo que realizan las mujeres, más de la mitad de las encuestadas percibe que durante la cuarentena se dedica a las tareas domésticas y de cuidado “las 24 horas del

día” y que no dispone de tiempo para descansar. La percepción del tiempo se expresa en una sensación física y psíquica de permanente o constante carga laboral y de cuidados. El 49 % de las encuestadas duerme entre 5 y 7 horas por día durante la cuarentena, es decir que no llega a dormir el tiempo mínimo sugerido que es de 8 horas. Acompaña las escasas horas de sueño, dolores de espalda y cuello debido al sedentarismo del teletrabajo, así como el deterioro anímico resultado de cuerpos comprometidos con múltiples trabajos, asumiendo tiempos de incertidumbres y cuidados permanentes.

No obstante, podemos remarcar que las mujeres dijeron valorar durante el *TT* los momentos con sus familias, sobre todo aquellas que tienen niños y niñas pequeños(as) en sus casas:

Me gusta que podemos dormir más y desayunar juntos sin salir corriendo a la escuela (mujer, docente secundaria, 38 años, entrevista.)

Ahora me doy cuenta de que cuando trabajaba fuera de casa no veía nunca a mi hijo porque llegaba tarde y ahí nomás cenábamos y dormíamos (mujer, empleada empresa privada, 40 años, entrevista).

Aunque esté trabajando, tenemos más contacto físico con mis niños que aún son pequeños y eso les alegra mucho. Ya no me están mirando la nuca mientras manejo en el auto (mujer, secretaria, 43 años, entrevista.)

Esos momentos de supuesta intimidad, o, al menos, de poder estar en presencia física con sus familias ha sido valorado en las entrevistas. Es un punto a favor en medio de tanto caos, pensar en destinar el tiempo de movilidad a encontrarse y permanecer con sus familias.

En otro orden, un problema que acarrea el *TT* detectado antes de la pandemia, es que la competitividad y la productividad entre pares se exacerban. La sobrecarga laboral y la lógica productivista que opera en las subjetividades de los(as) trabajadores conduce al hiperactivismo fomentado por mecanismos de control sutiles que marcan la distribución del trabajo entre empleadas(os). En varias ocasiones la productividad se asocia a premios en función de la rapidez con la cual cada una(o) responde a las demandas o produce laboralmente, generando distanciamientos entre colegas y mayor tensión, estrés, agotamiento mental y físico (Julio Fuentes, 2020).

El diagnóstico se agrava cuando lo transversalizamos con las brechas digitales, generacionales y de género. Según el manejo de las *TIC*, las cargas familiares, la disciplina de organización frente al trabajo virtual, genera enormes desigualdades entre trabajadoras(es). De allí que muchas mujeres señalan sentirse menos eficaces y demandadas por adquirir rápidamente conocimientos, implicando nuevas sobrecargas laborales que afectan, como ya dijimos, los ritmos biológicos de alimentación y sueño: “Me siento explotada, alienada y agotada. Me interesa seguir trabajando porque es mi único medio de subsistencia y soy principal ingreso del hogar, pero no doy más, junto con todo lo familiar me agoto”.

En ese sentido, la explotación de la fuerza de trabajo es una característica central del neoliberalismo que, en el marco de la pandemia por el covid-19, toma a las mujeres como actores fundamentales para pagar los costos de las crisis económicas y de cuidado. En ellas recaen los trabajos productivos de cuidado y domésticos, a veces mercantilizados en empleos como servicio doméstico o en instituciones de cuidado como guarderías, geriátricos, clínicas, etcétera. Ahora todos son responsabilidad exclusiva de ellas. A ello debemos sumarle jornadas de teletrabajo mal remuneradas, precarizadas, con nula sindicalización y aumento de horas de trabajo con sus consecuentes problemas de salud psico-físicos.

Por tanto, existe un cambio en el trabajo que modifica el espacio temporal, social y las formas de interacción entre trabajadoras que abordaremos a continuación.

La patronal en la casa

El teletrabajo es una modalidad de empleo que se ha impulsado desde los sectores empresariales hace más de una década. En efecto, no hay que pensar en esta singularidad laboral como algo temporal, sino que como una nueva lógica de gestión del trabajo que supone mecanismos de control más sofisticados e impersonales. Es un fenómeno que se inscribe en un aumento de la tercerización y deslocalización productiva a escala global.

En ese sentido, con la globalización de la pandemia del covid-19 estamos ante la destrucción de las economías de subsistencia de los países periféricos y especialmente de las fuentes laborales de los grupos más afectados por el capitalismo, embistiendo de modo transversal al conjunto de la clase trabajadora por la pérdida de empleos y la precarización de la subsistencia. Al tiempo que aumenta el desempleo, la informalidad y se impone el teletrabajo con extensiones de la jornada laboral, tanto el Estado como los sectores privados, aprovechan nuevas formas híbridas de trabajo pago y no pago, realizado por las mujeres desde sus hogares.

Al encontrarse paralizadas las instituciones capitalistas para socializar los cuidados —como la escuela, las guarderías o clubes barriales—, el trabajo no pago aumenta para las mujeres, provocando el agotamiento de los cuerpos femeninos en su capacidad para cuidar. Si bien esto se agudiza en la crisis, el fenómeno trasciende la coyuntura de la pandemia por el covid-19, porque la explotación de la fuerza de trabajo de las mujeres es endémica a este orden patriarcal. En los hogares argentinos, por ejemplo, son las mujeres las cuidadoras constantes: de cada 10 horas de cuidados, 9 horas son informales y se realizan en el mundo del trabajo invisible, sin reconocimiento y asignado por cuestiones de género (*OIT*, 2017).

Respecto al teletrabajo en la Argentina, antes de la pandemia, un 7 % de las y los trabajadores de empresas del sector formal efectuaban tareas virtuales un día a la semana y un porcentaje menor al 0.5 % lo hacía dos días o más (Encuesta de Indicadores Laborales del año 2017). Con la crisis provocada por el covid-19 la cantidad de trabajadores que efectúa trabajo remoto aumentó exponencialmente, llegando a un 60 % y revela que no contamos con un marco normativo específico en los convenios laborales para enfrentar esta situación. En efecto, el teletrabajo no se encuentra regulado y los sindicatos argentinos solicitan que ingrese como debate en los convenios colectivos de trabajo y no como ley laboral independiente, porque de efectuarse ese movimiento político, anularían las posibilidades de que las(os) trabajadoras(os) se agrupen u organicen para reclamar por sus derechos.

En ese sentido, Julio Fuentes, presidente de la Clate, advierte que con el teletrabajo “el patrón se mete en la casa del trabajador” (Conferencia sobre teletrabajo, 2020). En efecto, si bien desde los discursos públicos empresariales que acompañan los proyectos de ley presentados en Argentina para regular el teletrabajo se enfatiza en ventajas como la reducción de viáticos, el control del estrés ligado al uso de transporte público o la armonización de las cargas familiares para las mujeres, a lo largo del artículo vimos que esto es relativo y poco probable. Además, existe una clara desarticulación entre trabajadores ya que no se encuentran cara a cara, lo que imposibilita la solidaridad entre pares y contribuye a obstaculizar la organización colectiva para la defensa de sus derechos.

Asimismo, cuando se argumentan las ventajas del teletrabajo en la administración del tiempo, los espacios sindicales muestran el aumento en la dedicación a este tipo de empleo por igual salario y se preguntan sobre los mecanismos de evaluación del costo del trabajo por hora cuando se hace de modo remoto. Esto influye en la salud mental y física de los sectores trabajadores: “La fuerza laboral sufre un permanente proceso de precarización y explotación que se incrementa a medida que estas formas de trabajo se masifican; se afecta la salud física y mental de la fuerza de trabajo sometida a presión y a un constante estrés psíquico derivado de la explotación de facultades humanas como la atención, el pensamiento y la cooperación” (Restrepo 2012, Conferencia).

En efecto, el teletrabajo evidencia crudamente que la creación de la riqueza por parte del o la trabajadora se constituye en una mercancía y, por tanto, se independiza del tiempo de trabajo invertido en ella. En este orden capitalista cognitivo, la apropiación y sistematización de la cultura que se incorpora y se obtiene en cada sujeto, ya sea en forma de saber hacer, conocimiento práctico, competencia o capacidades laborales, hacen de la persona un componente más de la tecnología. Esta lógica implica que el sistema económico se asienta en el conocimiento de alta tecnología debido al aumento de la capacidad de las personas e instituciones en la adquisición, generación, difusión y uso del conoci-

miento para producir capital, sin efectuar inversiones por parte de las patronales y aumentar así la plusvalía total.

En ese sentido, la flexibilidad es el eje de la estrategia del capitalismo neoliberal, que permite cargar sobre el cuerpo de los(as) trabajadores los costos de la incertidumbre del mercado (Boltanski y Chiapello 2002: 300). En esta estrategia de flexibilidad, les ofrece a los(as) sujetos nuevas formas de explotación disfrazadas de libertades, como aseguran sería trabajar desde el propio domicilio. El teletrabajo implica la obligación de modificar hábitos cotidianos que incluyen desde el modo de vestir, los ritmos de la unidad doméstica, los espacios de intimidad que se tornan públicos, las formas de relacionarse, de aprender, entre otros aspectos que evidenciamos con el trabajo de campo, promovidos por las empresas como nuevas formas de libertad, paradójicamente, forzosas.

También, los movimientos feministas señalan que el teletrabajo no puede asumirse como una oportunidad de inclusión de las mujeres que *maternan*, tanto como de las personas que no disponen de horarios habituales para la atención al público o tienen discapacidades físicas, porque la organización desde el ámbito doméstico recae en esas personas también. En efecto, la supuesta “revolución inclusiva” que supone esta forma de empleo se amplía a sectores poblacionales en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, adultos mayores y toda la población que habitualmente es expulsada por el sistema. El discurso es que esta modalidad de trabajo puede combatir las desigualdades estructurales del sistema capitalista, negando que el acceso a internet, la capacitación tecnológica y las tareas del cuidado son aspectos críticos y desprotegidos en términos de derechos en un orden patriarcal, capacitista, urbano y productivista.

Lo cierto es que para los y las empleadores, sean el Estado o del ámbito privado, el teletrabajo permite exigir aumento de productividad sin inversiones ni aumento salariales, debido a que el trabajo no se mide por jornada laboral, sino por resultados. Asimismo, implica pérdida del derecho a ausentarse del lugar de trabajo y a justificar problemas como el transporte, la salud, etcétera. Las patronales ganan en todos los campos porque los costes fijos relativos al mantenimiento del centro de trabajo para el empleador se anulan y para los sectores trabajadores implican mayores erogaciones y fuerza física para responder al desempeño demandado.

REFLEXIONES

Habitamos en una sociedad capitalista y heteropatriarcal que considera que las mujeres son las responsables naturales y últimas de las tareas en los hogares y del cuidado de otras(os). Cuando dichas tareas se compran y venden en el mercado, son servicios que brindan otras mujeres, se encuentran mal pagados y negados como actividades esenciales. Desigualdades que se agudizan en contextos de crisis o pandemia como la que vivimos, donde estas tareas se multiplican y

en el caso de las mujeres que teletrabajan, se encuentran con jornadas laborales triples en condiciones de invisibilidad y precariedad.

En efecto, con el *TT* los espacios considerados por el capitalismo patriarcal como públicos y aquellos conceptualizados como privados, es decir, el del trabajo pago y no pago, se fusionan de un modo que genera mayor invisibilidad sobre las jornadas interminables de demanda física, psíquica y emocional para las mujeres. Los hogares se vuelven fábricas que producen para empleadores y familias, afectando los espacios personales y de autocuidado de manera sistemática, inhabilitados como temas relevantes de discusión en la agenda pública. Como expusimos, esta sobrecarga de trabajo físico, emocional y mental se expresa en el mayor grado de estrés y ansiedad que perciben las mujeres entrevistadas, tanto como en la reducción de las horas de sueño y de descanso o recreación. Las mujeres ocupan horarios de madrugada o nocturnos para poder trabajar y concentrarse mientras el resto de la familia descansa.

En lo que respecta específicamente al empleo en modo de *TT*, los sindicatos se preocupan ante el hecho de que ya es difícil que trabajadoras(es) se organicen cuando trabajan en empresas o edificios del empleador, más complejo aún es pensar su sindicalización y organización colectiva cuando las labores son a distancia y sin encuentros entre pares cara a cara. Las(os) trabajadoras(es) como tales se constituyen en proyectos de rendimiento individual medidos por resultados y competitividad entre pares.

Por tanto, en estas condiciones laborales que impactan en la subjetividad de manera contundente “¿Cómo identificamos la existencia de una injusticia si estamos solos(as) frente a una computadora?; ¿Cómo hago para ver en los otros(as) lo que me está pasando? ¿Cómo planteamos un reclamo?”, eran algunos de los interrogantes que se planteaban en conversatorios de *ATE* (2020) durante este año. Preocupante cuando ya existen estudios que muestran el modo en que el *TT* fragiliza los vínculos sociales y aísla a las personas en sus espacios privados. En efecto, el *TT* exalta las individualidades y difunde el mensaje de que el éxito depende de uno(a) mismo(a) y de la capacidad de producir en cualquier condición socio-psico-laboral y ambiental.

Con el *TT*, como vimos en el artículo, los horarios y el volumen de trabajo quedan a cargo de la gestión del tiempo de las(os) trabajadoras(es), produciendo un efecto de difuminación de los límites temporales en que se debe dedicar al trabajo y promoviendo una jornada laboral permanente y constante. El descanso queda anulado de la cotidianeidad, así como la socialización y los vínculos íntimos. En la supuesta protección del empleo en casa, se produce una permanente invasión del sistema capitalista en la vida cotidiana de las familias trabajadoras.

En este escenario, las mujeres ven cómo sobrevivir a la sobrecarga de tareas y recrean estrategias para enfrentar esta nueva realidad. Sus cuerpos explotados, sin descansos, activan mecanismos para seguir incorporando jornadas de traba-

jo simultáneas. Sin freno, como pulpos, no descansan y además, se sienten privilegiadas por poder *TT* en momentos de desempleo masivo y crecimiento de la pobreza. No existe mejor disciplinamiento de la fuerza laboral que el temor a quedar sin trabajo, pasando este de ser un derecho a convertirse en una excepción.

La sobrecarga de trabajo por género trasciende la coyuntura al covid-19, si bien se ha fortalecido con la pandemia en Argentina y en el mundo, las mujeres históricamente asumen los cuidados y los trabajos de sostenibilidad de la vida. Empero, ahora también el *TT* y afrontan la enorme crisis de cuidados que ya se deja entrever, más de continuar el confinamiento sin los servicios esenciales que permitan el desarrollo de las jornadas laborales presenciales. Sumada la crisis por desempleo o reducciones salariales, el miedo a cuestionar el *TT* se instala socialmente y pareciera ser la única opción para mantenerse incluida(o) en el mundo laboral que se avecina. Consideramos necesario fortalecer los espacios colectivos y los sindicatos, porque la creatividad y la conciencia de clase serán las herramientas desde las cuales organizarse para que los excesos no sigan recayendo en los cuerpos de las mujeres una vez más y sean las patronales las únicas beneficiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, M. B. y E. Cifre (2002), Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología, *Papeles del Psicólogo* (83), 55-61. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf> <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf> .
- Bonder, G. (2004), “Mujeres en ruta hacia la sociedad del conocimiento: reflexiones sobre contextos y oportunidades”, documento preparado para las Jornadas Solidaridad en Red: *Nuevas tecnologías, ciudadanía y cambio social*, Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, España, Universidad del País Vasco.
- Campos, L. (2020), “El teletrabajo significa, para muchos, trabajar a destajo”, Conferencia entre dirigentes sindicales y abogadas gremiales en Canal Abierto, 4 de mayo, Disponible en <https://canalabierto.com.ar/2020/05/04/el-teletrabajo-significa-para-muchos-trabajar-a-destajo/> .
- Boltanski, L. y Chiapello E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid: Akal.
- Castells, M. (2001), *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La Sociedad red*, México: Siglo XXI Editores.
- Fuentes J. (2020), Conferencia de la Clate sobre TT. Diálogos Abiertos. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=o6Wug4E4Sw8>.
- Herrero, Y. (2016), Economía feminista y economía ecológica, el diálogo necesario y urgente, *Economía Crítica* (22), 144-161. Recuperado de <http://revistaeconomiacritica.org/node/833>.

- The European Framework Agreement on Telework (2006). Disponible en http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf.
- OIT (2020), *Observatorio de la OIT: la covid-19 y el mundo del trabajo*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.
- OIT (2019), “Panorama laboral temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe”, Lima, OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang-es/index.htm.
- OIT-EuroFound (2017), “Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.
- Ordoñez Bustos D. (2012), Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica, *Estudios Sociales* (44), 181-196. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/271123516_Sobre_subjetividad_y_teletrabajo_Una_revision_critica.
- Osio Havriluk, L.; Delgado de Smith, Y. (2010), Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/277266408_Mujer_cyberfeminismo_y_teletrabajo.
- Pautassi, L. C. (2007), “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”. Asuntos de género CEPAL. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5809-cuidado-como-cuestion-social-un-enfoque-derechos>
- Pérez, A. (2015), “La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿y eso que significa?”, en: Mora, L. y Escribano, J. (eds.), *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida*. España: Bazarzo.
- Puleo, A. H. (2018), *Ecofeminismo: para otro mundo posible*, España: Cátedra.
- Sadop (29 de abril 2020), “En cuarentena los docentes privados están agobiados”, encuesta disponible en <https://sadop.net/2020/04/29/en-cuarentena-los-docentes-privados-estan-agobiados/>.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015), Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad, *Nueva Sociedad* (256), 30-44, recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/47084>.