



Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico

Un acercamiento a lo que sucede “tras las bambalinas”.

Mayo 2021 - Informe Nº1



Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico. Un acercamiento a lo que sucede “tras las bambalinas”.

Informe N°1

Buenos Aires, Mayo 2021

Entramadas. Pensando en red.

Entramadas está conformado por un grupo de mujeres con diversas trayectorias vitales y académicas, que nos elegimos para tramar redes de conocimiento con un objetivo común: generar contenidos sobre los temas que sentimos nos atraviesan como sociedad y necesitan ser visibilizados.

Entendemos el conocimiento como una construcción colectiva de sujetxs en paridad, en su multiplicidad de existencias posibles, y no exclusivamente desde un marco estrictamente académico.

Comprendiendo que la realidad es diversa y compleja, apuntamos a construir relatos alternativos. Provenimos de las ciencias sociales, pero con distintas formaciones de posgrado, orientándonos a estos temas.

Nos vinculamos y producimos conocimiento de manera afectiva, pluralista, lúdica y desordenada. Creemos en la producción colectiva, desde el sentipensamiento, de conocimiento que sirva a la construcción de una sociedad más justa.

Nuestro desafío: tejer puentes que integren los diversos mundos, sus protagonistas y las diversas voces.

¿Quiénes somos?

- Carolina Delia Barbenza: Antropóloga (UBA). Especialista en Género, Políticas Públicas y Sociedad. Amante de los cactus y del cine. Uno de sus vínculos preferidos: tía - sobrinas.
- Mariela Fernanda Pinza: Lic en Sociología (UBA). Maestranda en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud (Tesis pdte.). Cultivar plantas y amigos. La lectura como espacio de resistencia y refugio. Sueña con un mundo verde y rojo.
- Marina Ayelén Zanetti: Lic en Sociología (UBA). Maestranda en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud (Tesis pdte.). Gran facilidad para el llanto. 75% sangre tana. Curiosa de la fotografía.

Fotografía de tapa: Marina Zanetti

Índice

Prólogo	4
1. Introducción	4
2. Marco teórico	5
3. Metodología	17
4. Perfil sociodemográfico de las encuestadas	19
5. Teletrabajo	26
6. Cuidados	31
7. Salud	35
8. Conclusiones para seguir pensando	38
9. Referencias	41

Prólogo

Nuestro primer trabajo se enmarca en el contexto de la actual pandemia producida por la propagación del virus COVID-19. Este suceso sanitario, que constituye un hecho social de alcance mundial, por un lado modificó/aceleró algunos fenómenos latentes, a la vez que profundizó inequidades preexistentes.

Las políticas sanitarias implementadas por los diferentes gobiernos de la región no fueron homogéneas. Sin embargo, en varios países se desplegó un dispositivo que data de principios de siglo XIX: la cuarentena. Y con esta disposición, se aceleró la extensión de una modalidad que venía en ascenso sostenido, aunque moderado: el teletrabajo.

Con la expansión del trabajo a distancia, irrumpió un nuevo modo de organizar el espacio privado, quedando erosionada su separación de lo público. Al desdibujarse “un adentro y afuera” (gran construcción ficcional del mundo moderno) el espacio, pensado en clave genérica, se definirá por la yuxtaposición de trabajos para las mujeres. El trabajo “invisible” de los cuidados (del mundo “privado”), y el remunerado que gravitaba en el espacio público, quedaron concentrados/unificados en el hogar; en el espacio de la micropolítica. En este sentido, es un desafío pendiente problematizar a la luz de este nuevo contexto, el vínculo entre trabajo, salud y género.

Para acercarnos al tema y echar un poco de luz, realizamos una encuesta en el mes de Octubre de 2020 a mujeres y disidencias que se encontraran teletrabajando durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en Argentina, y tuvieran niñxs o adultxs a su cargo. Agradecemos a todxs aquellxs que, participando de este relevamiento, hicieron posible este informe y nos brindaron generosamente parte de su tiempo no remunerado.

1. Introducción

En este informe, surgido a partir de un relevamiento rápido, intentamos visibilizar, en tiempo de resoluciones y adaptaciones urgentes, la matriz en la organización de los cuidados. Buscamos a través de este documento problematizar cuatro dimensiones: el sistema de cuidados, género, teletrabajo y salud. Quizás se trate de un intento ambicioso para describir y comprender lo que ha sucedido “tras bambalinas” en el marco de la pandemia. Sí, lo sabemos. Pero creemos que son demasiadas las voces y cuerpos que necesitan ser puestos a dialogar en

el centro de la escena pública. Nos encontramos con el compromiso militante de interpelar nuestras prácticas cotidianas a favor de contribuir a la despatriarcalización colectiva de todos los ámbitos.

Abordaremos un mapa de interpretaciones cuyo eje transversal serán las consecuencias de un hecho sanitario, que políticamente, se tradujo en la profundización de las inequidades preexistentes en nuestras sociedades.

Varios actores han brindado una mirada regional clave sobre lo que implicó la propagación del COVID -19, las medidas a nivel global de aislamiento social y las tareas de cuidado, entre ellos la CEPAL. En su informe del mes de abril 2020, plantea que “...al menos 113 millones de niñas, niños y adolescentes se encuentran en sus casas para prevenir la expansión del virus...”; al mismo tiempo afirma “...que con anterioridad a la crisis sanitaria del COVID-19, en los países de la región sobre los que se dispone de datos, las mujeres destinaban a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados entre 22 y 42 horas semanales” (CEPAL, 2020).

En nuestro país, el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) se declaró el 20 de marzo de 2020 por medio del decreto de necesidad y urgencia 297/2020. Desde entonces nada nuevo salió bajo el sol. Comenzamos un largo camino de continuidades más que de rupturas, donde los hogares se volvieron una especie de centro de operaciones de la vida en sociedad; siendo las mujeres las protagonistas de la producción y reproducción de la vida, una vez más; pero esta vez con la carga que implicó el sostenimiento de la vida en plena pandemia.

Todo lo mencionado anteriormente responde a una tendencia que como investigadoras intentamos comprender, poniéndonos un poco por delante de la misma y viendo cómo algunas tendencias se articulan.

De eso se trata este informe, comprender dónde estamos parados, y hacia dónde todo parece indicar que vamos. Entender cómo se pone en juego la falsa dicotomía entre lo privado y público, de cara a los cambios surgidos a partir de la pandemia; romper - (re)significar en la práctica como acto mismo la conformación de las familias como estructura y roles.

2. Marco teórico

Teletrabajo

La existencia de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) han producido cambios muy grandes tanto en la vida cotidiana como en las formas en que se organiza el trabajo, facilitando el ingreso del trabajo remunerado o productivo en el espacio-tiempo de la vida personal y familiar. El trabajo de oficina y el trabajo del conocimiento, en la actualidad, puede llevarse a cabo en cualquier momento y desde cualquier lugar, ya que depende en general del acceso y conexión a internet. Es decir, el trabajo se ha vuelto independiente espacial y temporalmente. El acelerado desarrollo de las tecnologías y de las sociedades de información se constituyen a partir del proceso de globalización y de deslocalización que transformaron la lógica espacio/tiempo en la vida social, cultural y con fuerza en el campo productivo.

El surgimiento y desarrollo del teletrabajo se vincula a momentos de crisis o catástrofes. Como tal, existe desde la década de los 70 y surge por primera vez en California (EE.UU.) a partir del desarrollo de la teleconmutación en la industria de la información, en el contexto de la crisis del petróleo, que como indica Oszlak (2020) aumentó los costos de desplazamiento entre la casa y el trabajo, apareciendo como una gran ventaja para ahorrar combustible; “En aquella época, el trabajo remoto era una idea abstracta y una práctica casi imposible, ya que las computadoras personales eran una rareza y la tecnología de trabajo a distancia estaba en su primera infancia” (Oszlak, 2020, p. 11).

Pero ya en los '90, el impulso al crecimiento del teletrabajo (siempre con EE.UU. como el principal referente en la materia) tuvo que ver con contingencias originadas por desastres naturales o producidos por acciones humanas. En el año 2000, se asoció a la limitación de la expansión de pandemias y evitación de contagios masivos como las gripes aviar y porcina. Actualmente, la pandemia generada por el coronavirus SARS-CoV-2, más conocido como COVID-19, aceleró de forma nunca antes vista la propagación de esta modalidad de trabajo.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a Eurofound, publicado en 2019, recoge estudios de alcance nacional sobre el impacto del teletrabajo o trabajo remoto en quince (15) países, entre los cuales se encuentra Argentina¹. La mayoría de los informes relevados señalan múltiples ventajas, tanto desde el lado del empleadorx como del empleadx, como la reducción de las congestiones de tráfico, la menor contaminación y uso de energía, reducción de los costos que implica el espacio de las oficinas, entre otros. Y principalmente, acuerdan en señalar una ventaja que proponemos poner en discusión en este

¹ Los estudios incluyen encuestas a gran escala y estudios de caso de empresas sobre la incidencia del teletrabajo

informe: la mejora de la conciliación entre la vida laboral y personal (OIT, 2019, p. 9). Muchos de los estudios mencionados en la publicación destacan esta ventaja y la ubican dentro de las principales razones para la extensión del teletrabajo; incluso se plantea como especialmente positiva para quienes tienen niños, personas con discapacidad o adultxs mayores a cargo, ya que hay una tendencia hacia formatos individuales de organización de las horas de trabajo. Como veremos en este informe, hay muchos indicios que llevan a pensar lo contrario.

Estas mismas fuentes de estudios internacionales tienden a destacar como positiva la posibilidad de modificar la duración de la jornada de trabajo y la flexibilidad para organizar el trabajo, pudiendo realizarse a cualquier hora y en cualquier lugar. Sin embargo, también señalan que justamente las características propias de esta modalidad llevan a que lxs trabajadorxs tiendan a trabajar más horas. Varios de estos estudios señalan que buena parte de lxs trabajadorxs realizan “mandados” en horario laboral, adaptan las horas de trabajo a necesidades familiares o intercalan el trabajo remunerado con tareas domésticas cuando tienen un descanso. Esta autonomía por momentos es destacada como de gran importancia para conciliar² la vida personal con la laboral, pero aparece en estos mismos estudios también la contracara.

Los hallazgos de los estudios nacionales europeos sugieren que si bien queda espacio sustancial para conciliar mejor la vida laboral y personal [...], un segmento relativamente alto de empleados T/TICM³ informa que ocasionalmente, o con más frecuencia, se ausenta o descuida actividades familiares debido a actividades laborales que interfieren con la vida personal [...] Además, faltar o descuidar el trabajo debido a responsabilidades familiares (interferencia entre hogar y trabajo) es más común entre los trabajadores T/TICM. (OIT, 2019, p. 29-30).

Estas conclusiones ambiguas muestran que, más allá de la ilusión de poder conciliar la vida laboral y personal, aparece con fuerza el riesgo de trabajar en el tiempo libre, incrementado exponencialmente por la introducción al trabajo de dispositivos como smartphones, tablets y notebook. Esto trae como consecuencia, por un lado, tiempo de trabajo que no es remunerado para lxs trabajadorxs. Por otro lado, una cuestión que atraviesa todo nuestro informe y que es el desdibujamiento de los límites entre el trabajo productivo y reproductivo, asunto que probablemente se incremente cada vez más. Para las mujeres madres, “...la interacción entre

² Diversos trabajos abordan de forma analítica el concepto de conciliación (PNUD, 2009; Naciones Unidas, 2012; Pautassi, 2007; Rodríguez Enríquez, 2015, Esquivel, 2009, entre otros), en tanto interacción que se produce entre la vida laboral y familiar, y que merece ser atendida.

³ Siglas para Telework/ICT-mobile work (Teletrabajo/Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones-Trabajo móvil)

trabajo y familia genera una tensión que no se presenta en igual medida para los varones y para las mujeres sin hijos” (Avellar y Smock, 2003 en Lupica, 2010), siendo que “la tasa de actividad de las mujeres presenta una brecha de casi 24 puntos en relación a los varones, acentuándose aún más entre las mujeres jóvenes y las que son madres” (Gallo, Martelotte y Méndez, 2017, p. 20).

Los informes que agrupan la OIT y Eurofound no abordan en profundidad la cuestión de género, que claramente a todas luces opera como un diferencial en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, y que por ende impacta de manera dispar, incrementando el peso de las mismas para mujeres y disidencias. En el breve apartado que se le dedica en el informe a la cuestión de género, se hace hincapié en la ventaja que representa para las mujeres la posibilidad del teletrabajo para conciliar las tareas del trabajo y los cuidados/ tareas domésticas.

existen diferencias importantes entre grupos de trabajadores según su género (por ejemplo, las mujeres tienden a trabajar menos horas) y las trabajadoras parecen lograr una conciliación entre la vida laboral y personal levemente mejor que los hombres gracias a T/TICM. En tal sentido, las mujeres suelen usar el teletrabajo en casa más que en otros lugares fuera de la “oficina” y parecen hacerlo para conciliar las tareas relacionadas con trabajo y familia (OIT, 2019, p. 33).

Mientras que desde la OIT se plantea que son las mujeres quienes mejor concilian el trabajo remunerado y el de cuidados, nos interesa mencionar una mirada crítica desde la economía feminista⁴ poniendo en tensión la idea de conciliación y planteando una propuesta superadora “(...) quizá la apuesta fundamental sea la llamada corresponsabilidad, concepto con el que se pretende superar las deficiencias de la propuesta de la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas son, al menos, dos: primero, la propia idea de vida familiar lleva implícita una carga valorativa que considera el trabajo de cuidados no remunerado como algo menos que trabajo; y segundo, al final la idea de conciliación sólo afecta a las mujeres, porque habla de cómo compatibilizar un trabajo que ya se hacía (el de cuidados) con uno nuevo que se reivindica (el remunerado), pero no menciona poner a trabajar gratuitamente a quien no lo estaba haciendo antes: los hombres y el sector público” (Pérez Orozco, 2014, p. 65). De la mano de esto, la idea de corresponsabilidad corre del centro a las mujeres, ya que no son ellas

⁴ La economía feminista es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía. Poniendo en foco el valor económico del trabajo no remunerado y de cuidados corre del centro del análisis al mercado, para darle lugar a un aspecto olvidado por la economía clásica y neoclásica: la sostenibilidad de la vida.

las que deben cargar con las responsabilidades de cuidados de manera individual y natural, sino que son corresponsables de criar y cuidar a lxs hijxs junto con otrx adultx, como por ejemplo, un padre. Siguiendo a Chaher (Chaher, 2012), esta propuesta supone que la inserción laboral de las mujeres al mercado de trabajo por fuera del hogar incluya: por un lado una mayor participación de los varones al interior del hogar y por el otro, que tanto el Estado como el mercado tengan un rol activo en lo relativo a las tareas de cuidado, sin que estas recaigan únicamente en las familias.

Otros datos aportan una mirada novedosa al respecto; según la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad de 2018 citada por Ottaviano (2020) hay diferencias marcadas entre hombres y mujeres, pero en otro sentido: los hombres que teletrabajan declaran disponer de mayor margen para ocuparse de asuntos personales o familiares (el 84% frente al 65% que trabaja de manera presencial); sin embargo, entre las mujeres no hay mayores diferencias (64% frente a 65%, respectivamente). Esta ilusión de mayor “conciliación” podríamos decir que solo sería una realidad para los hombres (p. 163), ya que las dificultades en esta materia se incrementaron para las mujeres.

Pandemia, extensión del teletrabajo y normativas

La aparición de una pandemia como consecuencia de la propagación del COVID-19, implicó un gran hecho social que impactó en el mundo entero.

Los diferentes gobiernos tomaron varias medidas para evitar la propagación del virus, desconocido hasta el año 2020. Las políticas públicas implementadas por las diferentes gestiones de la región no fueron homogéneas. Sin embargo, en varios de los países se desplegó un dispositivo con trayectoria histórica en estos contextos a principio de siglo XIX: la cuarentena. Y con esta disposición se extendió de forma estrepitosa el teletrabajo como forma de resolver parcialmente los desafíos que implicaba el total confinamiento. La urgencia del caso no permitió una planificación, gran parte de los países de América Latina dispusieron de forma compulsiva el teletrabajo como modalidad de trabajo de un día para el otro. El sector público y buena parte del sector privado, comenzó a teletrabajar y la experiencia se fue obrando sobre la marcha. En un punto, como señala Oszlak fue “un masivo experimento social y laboral” (2020, p. 17) que no permitió la aplicación de lo que se recomendaba internacionalmente en términos de guías y criterios de aplicación del trabajo remoto, desbaratando “...muchos de los criterios de elegibilidad, asignación de tareas, supervisión o determinación de condiciones para el trabajo remoto” (2020, p. 20).

En este contexto, se sancionaron con singular velocidad leyes de regulación del teletrabajo. Si bien es un tema que estaba en algunas agendas desde hace un tiempo, se aceleró la aprobación de leyes y decretos regulatorios en buena parte de América Latina durante el primer año de la pandemia.

En diferentes países de la región hubo un primer conjunto de regulaciones en distintos años anteriores a la pandemia: Argentina (2012), Colombia (2008 y 2012), Perú (2013 y 2015), Costa Rica (2019), Ecuador (2016), México (2019) y Brasil (2017). Un segundo grupo de regulaciones fue sancionado durante la pandemia, como en la Argentina, Bolivia, Chile y El Salvador. Y un tercero, aprobado con carácter de excepcionalidad mientras dure la emergencia sanitaria por COVID-19: Panamá, El Salvador, Ecuador, Brasil, Guatemala, Paraguay y Honduras. (Ottaviano, 2020, p.163)

Es decir, la reglamentación de esta modalidad de trabajo es un signo más de que la misma llegó para quedarse, y que se fue profundizando en la última década, sobre todo a partir de la pandemia actual.

Ottaviano analiza las normativas agrupandolas según a un tipo de visión con la que se corresponden: optimista, pesimista y neutra. La primera visión hace hincapié en las ventajas para lxs trabajadorxs (entre las que se destaca la ya mencionada “conciliación”), mientras que la segunda se centraría en los efectos nocivos sobre las condiciones de trabajo y la salud que pueden aparecer como consecuencia del teletrabajo. En el primer grupo se encontrarían, según este autor, las regulaciones de Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, El Salvador, Ecuador y México, mientras que las visiones pesimistas sólo tuvieron lugar en los debates públicos durante la discusión de proyectos. Según este autor, hay una tercera posición, que denomina “neutra”, en la que la regulación se hace eco de los aspectos negativos pero sin abordarlos como un perjuicio para lxs trabajadorxs; es decir, la modalidad sería en sí misma neutra. Es en este último grupo que se encontrarían Chile, Panamá, Bolivia y Honduras y nuestro país (2020, p. 164)

En Argentina el 31 de julio de 2020 se sancionó la ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato del Teletrabajo, reglamentada en Enero de 2021 y publicada en el Boletín Oficial a través del decreto 27/2021⁵, la cual lo define como “la modalidad de realización u organización del trabajo donde la prestación laboral al empleador o la prestación de servicios a terceros en

⁵ La ley comenzó a regir a partir del 1 de Abril de 2021.

forma autónoma se llevan a cabo mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación fuera del ámbito físico donde está el contratante en forma total o parcial”.

Varios son los puntos que pueden compararse entre los distintos países en torno a esta legislación, entre otros, se encuentra lo referente a seguridad social, ART y accidentes laborales, el rol de los sindicatos, el consentimiento para acceder al teletrabajo y su reversibilidad, el derecho a la desconexión, quién asume los costos de producción (servicios y TICS), el derecho a la intimidad y cómo funcionan las licencias por motivos de salud. Para la finalidad de este trabajo, nos centraremos fundamentalmente en dos puntos que, de forma directa o indirecta, se vinculan con la organización de las tareas de cuidado: cómo se acuerda/define la jornada laboral y las horas extras, y el cuidado de niñxs, adultxs mayores y personas con discapacidad.

En cuanto a la determinación de la jornada laboral, se establece que debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, en conformidad con los límites legales vigentes. Los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) deberán tener una combinación entre trabajo presencial y teletrabajo.

Las plataformas y/o sistemas propuestas por quien emplea, a los fines del teletrabajo, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral impidiendo su conexión fuera de la misma.

En relación a los cuidados, la normativa Argentina es de avanzada: la mayoría de las normativas en la región, con algunas excepciones como Perú que menciona la protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora, no incluyen cláusulas vinculadas al cuidado. Esto es algo a destacar en la normativa de nuestro país, aunque a todas luces no alcance la letra escrita para la garantía efectiva de la equidad en el cuidado.

Coincidimos con Ottaviano en señalar que

se destaca –por primera vez en la normativa argentina– el derecho a cuidar y ser cuidado/a, ejercido a través del derecho a interrumpir y compatibilizar la jornada de trabajo para las y los trabajadores con personas a cargo. La aplicación digital de los límites al tiempo de trabajo (desconexión digital) combinada con el derecho a interrumpir la jornada laboral constituye un paso relevante en la ampliación de la soberanía del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras (2020, p. 171).

Establece, en el artículo 6°, que quienes hagan teletrabajo y acrediten tener a su cargo “de manera única o compartida el cuidado de personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria. Alienta a que mediante la negociación colectiva puedan establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Como se mencionó más arriba, uno de los principales impulsores para la adopción del teletrabajo y las formas de empleo flexible sería la conciliación entre la vida laboral y personal; sin embargo, no pareciera haber suficiente evidencia para indicar que esto no sería del todo correcto, al menos para el 44% de la Población Económicamente Activa⁶, constituida por mujeres (MTEySS, 2020).

La inequidad de género atraviesa todos los órdenes de la vida social y económica. En el mundo del trabajo la brecha entre hombres y mujeres continúa siendo un hecho. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en el tercer trimestre del 2019, la tasa de participación en el mercado de trabajo de las mujeres (de 14 años y más) es de 49,2% con una tasa de empleo del 43.9%. Un dato elocuente es que existen fuertes cargas de trabajo remunerado que reducen la autonomía económica, si consideramos que en hogares sin niños menores de 6 años la brecha en la tasa de desempleo es 144 mujeres / 100 varones. Mientras que en hogares con más de un menor es de 175 mujeres/ 100 varones. Por otro lado, los hombres cuentan con ingresos más altos. Nos encontramos con que por cada \$100 que gana un hombre, una mujer gana \$75. En los trabajadorxs no registradxs esta brecha se intensifica: por cada \$100 que percibe un hombre, una mujer gana \$64⁷ (Santana y Farias, 2020).

La segmentación del mercado de trabajo, en relación a las mujeres, en función del género es uno de los principales problemas que enfrentan aún hoy para desarrollar actividades económicas “de transformación” (Barrancos, 2011, p. 46) (Ortega, 2019).

⁶ La integran las personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada (MTEySS, 2020).

⁷ Entre 1991 y 2002, en el AMBA, la tasa de actividad de las mujeres de 14 años y más, se incrementó un 27% (de 37% a 47%). Esta tendencia fue intensificando el proceso de feminización de la fuerza de trabajo. Las responsables del crecimiento de la participación económica femenina fueron mujeres de mayor edad que lo que había ocurrido entre 1960 y 1980. Se trata de mujeres de entre 35 y 64 años de edad. Más especialmente las de 55 a 64 años que aumentaron su participación de 20% a 43%, más del doble (Wainerman, C. 2005)

La división tajante entre actividades estereotipadas como masculinas y otras como femeninas, considerando especialmente la rama de la industria se remonta, según Joan Scott, al s. XIX:

las mujeres se asociaban a la fuerza de trabajo barata, pero no todo trabajo de ese tipo se consideraba adecuado a las mujeres. Si bien se las consideraba apropiadas para el trabajo en las fábricas textiles, de vestimenta, calzado, tabaco, alimentos y cuero, era raro encontrarlas en la minería, la construcción, la manufactura mecánica o los astilleros, aún cuando en estos sectores hacía falta la mano de obra que se conocía como «no cualificada» (Scott, 1993, p. 341). Asimismo, cabe destacar la profunda brecha salarial que se abre entre varones y mujeres (Antunes, 2009; Barrancos, 2011; MTEySS, 2014), y también el fenómeno conocido como techo de cristal (Burín, 2008) o segmentación vertical (MTEySS, 2014), que da cuenta del modo en que las trayectorias laborales ascendentes de las mujeres se ven detenidas al interior de determinadas organizaciones por restricciones de género. Estas situaciones de desigualdad en los espacios de trabajo se sostienen en una estructura heterosexista y binaria que privilegia la posición del varón blanco, adulto, educado y capaz por sobre otras posibilidades de existencia (Barrancos, 2011; Dobarro, 2012; Maffia, 2012)(Ortega, 2019, p. 11).

Este escenario es un punto de partida que estima “lo inequitativo” que resultan ser las posibilidades para varones y mujeres, en el mundo del trabajo. Ottaviano analiza que las dos actividades con mayor potencialidad para teletrabajar tienen un alto componente de empleo femenino: la tasa de feminización de la enseñanza es del 73% , y de las actividades agrupadas en la categoría “Otros servicios comunitarios, sociales y personales”, es del 47%; mientras que en las actividades con menor potencial de teletrabajo la tasa es muy baja: actividades primarias (12%) y construcción (6%). El autor indica también que la tasa de feminización de los servicios sociales y de salud es del 71%, y estos sectores podrían multiplicar por 5,2 veces la cantidad de trabajadores que teletrabajan en el contexto de pandemia y post pandemia. Un último dato a resaltar tiene que ver con el nivel de calificación: tareas de mayor calificación tiene una mejor posibilidad de realizarse como teletrabajo, y se considera que las mujeres tienen mayor participación en este tipo de ocupaciones en el sector formal. Pero, por otro lado, en los cargos jerárquicos y directivos que también tienen gran potencialidad para teletrabajar, las mujeres están subrepresentadas (Ottaviano, 2020).

Nuestro objetivo es intentar evidenciar qué ocurre con las mujeres durante los meses en que una pandemia forzó y aceleró un proceso que se venía preparando desde hace años en la región y en el mundo, como es la implementación del teletrabajo. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, “se incrementó significativamente el número de personas que

realizó el trabajo desde su vivienda. Este indicador pasó de representar el 6,5% de los ocupados en el primer trimestre a constituir el 22,0% de los ocupados en el segundo trimestre de 2020” (INDEC, 2020, p. 4).

Con la implementación del teletrabajo, la división entre la esfera del mundo “privado” y el “público” se vuelve poco nítida, habilitando un lugar que no se define por lo espacial. Pensando en clave genérica, se definirá por la yuxtaposición de trabajos realizados por las mujeres. El trabajo de cuidados no remunerado e invisibilizado del “mundo privado” y el remunerado - con brecha salarial inequitativa y discriminatoria - entre varones y mujeres que gravita en el espacio público, quedan concentrados/unificados en el hogar; en el espacio que podríamos denominar de la micropolítica.

Las tareas de cuidado

Todas las personas dependen de los cuidados de otros durante la mayor parte de sus vidas. El trabajo de cuidados comprende la producción de bienes y servicios esenciales para la vida, como la preparación de alimentos, la realización de tareas de apoyo físico y emocional, la transmisión de conocimientos y valores y el acompañamiento a las personas para garantizar su bienestar. Este tipo de trabajo subraya la interdependencia entre las personas que reciben los cuidados y las que los proveen (de forma remunerada o no remunerada), y debería entenderse como un derecho (a cuidar, a ser cuidado, a no cuidar y a autocuidarse) (CEPAL, 2020).

Desde hace décadas, el movimiento feminista problematiza la organización social del cuidado, tal como viene configurándose históricamente. Como todo hecho social fue transformándose de acuerdo al devenir histórico, pero sobre todo, asociado a los cambios y continuidades en los roles de las mujeres dentro de la estructura social. En este contexto, la necesidad de visibilizar para luego poder regular las tareas del cuidado se volvió una reivindicación frente a las inexistentes políticas impulsadas desde el Estado, en los diferentes gobiernos, que contemplen este eje en la región y en el mundo. Nos encontramos en un camino trascendental donde temas cruciales de la agenda del movimiento feminista disputan incorporarse a la agenda del actual gobierno de nuestro país.

La definición de la noción de “cuidado” fue modificándose conceptual y teóricamente a lo largo del tiempo. Siguiendo la línea de la economía feminista, la autora Valeria Esquivel (2011) destaca que durante la década del '70 empieza a debatirse las actividades de cuidados en torno al trabajo doméstico-capitalismo y la división sexual del trabajo. Este trabajo fue pensado como un requerimiento del sistema capitalista, en el que “los maridos se beneficiaban de sus mujeres”, amas de casa y se planteaba la necesidad de abolirlo. Luego, el

énfasis estuvo puesto en que este trabajo doméstico era el que garantizaba la reproducción de la fuerza de trabajo y que por lo tanto, era necesario visibilizar los costos que implicaba para las mujeres su realización. Esta autora, hace referencia a diversos “sectores proveedores de cuidado” (educación, salud, servicio doméstico) donde la presencia femenina es muy alta y los salarios suelen ser bajos. La economía del cuidado propone no sólo medir e incorporar al análisis económico a estos sectores, sino *cuestionar los modos en que se genera la distribución de los trabajos, los tiempos y los ingresos* (Esquivel, 2011). La noción de cuidado refiere a “las actividades que se realizan y las relaciones que se entablan para satisfacer las necesidades materiales y emocionales de niños y adultos dependientes” (Daly y Lexis, 2000, p. 285 en Esquivel, 2011, p. 13). A su vez, definir al “cuidado” es apuntar a “las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012 en Marzonetto y Martelotte, 2013, p. 30). Incluye distintas dimensiones, “el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros)” (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014, p. 11). Asimismo, involucra diferentes destinatarios ya que “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 personas que podrían auto- proveerse dicho cuidado” (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014, p. 11). En tanto derecho, siguiendo a Pautassi, “no se trata de promover únicamente una mayor oferta de cuidado –de por sí indispensable- sino universalizar la responsabilidad, la obligación, la tarea y los recursos necesarios para el cuidado” (Pautassi, 2007, p. 41). Consideramos que la pandemia generada por la expansión del COVID-19, ha profundizado las desigualdades e inequidades socioeconómicas a nivel local y regional; impactando también en el “paradigma de la organización social de los cuidados”. Entonces nos preguntamos: ¿Quiénes (re)cargaron sobre sus cuerpos y tiempos las tareas de los cuidados en plena pandemia?

Salud como proceso

La salud constituye una dimensión compleja que puede interpretarse desde diferentes corrientes ideológicas. Las preguntas que guían este informe se vinculan con la salud en un

sentido relacional. Buscamos describir cuál es el impacto de las tareas de cuidados y el teletrabajo en tiempos signados por la pandemia.

Nuestro marco conceptual para abordar el campo de la salud se acerca a lo planteado por Laurell, quien en términos relacionales plantea que “el proceso salud - enfermedad es consecuencia de la relación entre los individuos organizados en sociedad y la naturaleza. En otras palabras, la salud y la enfermedad quedan determinadas por la manera en que los individuos transforman y se apropian de la naturaleza” (Castro, 2016, p.112). Esta definición se asocia a la tradición marxista y al concepto de modo de producción, ya que estamos frente a relaciones determinadas. Dentro de este campo, intentaremos abordar una dimensión más específica. Partiendo del concepto de salud situado en un orden social y económico constituido, pero también en la especificidad de considerarlo desde una perspectiva de desigualdad de género y la división sexual del trabajo (tanto en las tareas de cuidado como el teletrabajo). Vinculado a un proceso donde “...las mujeres internalizan la postergación del cuidado personal como un rasgo propio del mundo femenino, (Viveros, 1999) lo que puede ocasionar el retraso o el abandono de prácticas de cuidado de la propia salud en pos de cuidar la salud de otras personas” (Findling & Lopez, 2015, p.15).

¿Qué sucede con la salud de las mujeres en estos tiempos de teletrabajo? Nos preguntamos por los cambios en la vida cotidiana de las personas que cuidan y teletrabajan, cómo impacta y modifica su salud la realización de estas tareas, en este contexto. Para indagar sobre este punto se realizaron preguntas orientadas a conocer: primero, las sensaciones y los estados de ánimo con los cuales las mujeres se sintieron identificadas durante la pandemia y segundo, el tiempo dedicado a diferentes actividades antes y durante el ASPO. Como fue mencionado anteriormente, una de las dimensiones del cuidado tiene que ver con el autocuidado y entendemos que este está íntimamente ligado a la cuestión de la salud. En este sentido, no sólo son importantes los controles médicos sino también el ocio, el tiempo personal, las horas de sueño, el deporte o las diferentes actividades que contribuyan a ese estado de bienestar para cada quien.

Intentamos indagar sobre la subjetividad en tanto emociones y principales sentimientos generados a partir de la excepcionalidad que nos toca atravesar en esta pandemia. Esta dimensión será abordada considerando que las pautas de cuidado están influenciadas por varios factores sociales y culturales; que impactan directamente en

el acceso a la información, las experiencias de atención médica y la autopercepción de la salud, los roles de género y los patrones de

cuidados adquiridos en la socialización, la educación, el trabajo, la vivienda, el hábitat, la cobertura de salud, los aspectos ligados a la reproducción biológica y los recursos simbólicos (capital social y cultural) (Findling & López, 2015, p.17).

Esta dimensión será abordada descriptivamente, brindando un panorama muy general sobre la autopercepción frente a los cuidados y sentimientos generados a partir de las relaciones que hemos establecido: cuidados, teletrabajo y ASPO con perspectiva de géneros.

La desigualdad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado tiene implicancias directas en la salud de cada género. Una de ellas es la presión mental y emocional que se produce en la persona trabajadora frente a la necesidad de estar presente permanentemente (aunque sea mentalmente) en el ámbito doméstico aún en el tiempo en el cual se encuentra trabajando. Una de las formas de abordar esta “doble presencia” es a partir de un indicador que mide la necesidad de estar al mismo tiempo en el trabajo y en la casa que declaran lxs trabajadorxs. En el caso de las mujeres, esta impresión se presenta entre un 30% de las ocupadas, mientras que para los hombres se reduce al 21,4% (ECETESS, 2018, p. 86).

3. Metodología

Frente a lo mencionado anteriormente, nos planteamos una serie de preguntas, entre ellas: *¿Cuál es el costo de sostener el trabajo para estas mujeres en medio de una pandemia? ¿En qué se ha transformado el espacio del trabajo reproductivo para las mujeres? ¿Qué sucede con la salud de las mujeres en estos tiempos de teletrabajo?*

Para intentar responder estas preguntas, confeccionamos una encuesta con el objetivo de conocer los cambios en la salud y la vida cotidiana de las que trabajan y cuidan en plena pandemia; la misma se encuentra disponible en el anexo del documento siendo el tiempo de respuesta aproximado de 10 minutos. La muestra fue intencionada, está compuesta por mujeres (cis⁸ / trans), varones trans o no binaries, mayores de 18 años, que teletrabajan y tengan personas a su cargo (niñxs y/o adultxs mayores).

La encuesta fue enviada en el mes de Octubre de 2020 a través de Google Forms, inicialmente a contactos directos de las investigadoras, que cumplieran con los requisitos para ser parte de la muestra y luego, siguiendo la estrategia de bola de nieve, se solicitó a estas personas que la enviaran a otras referencias que compartieran el criterio indicado.

⁸ Sin profundizar en su origen, etimología y discusiones sobre el uso, se utiliza el término ‘cis’ para nombrar a las personas que se identifican con la asignación sexo-genérica al momento de nacer. El prefijo ‘cis’ (latín) significa “del lado de acá” o “de este lado”.

Esto explica en buena parte el sesgo de la población que compone la muestra, dado que prevalecen las mujeres cis, con ingresos, estudios y consumos culturales correspondientes a lo que se considera clase media urbana⁹, fundamentalmente residentes en C.A.B.A, Buenos Aires, Neuquén y Córdoba.

Sin embargo, lo que *a priori* pensamos era solamente un sesgo de este relevamiento, vemos que se reproduce con similares características también en la población de teletrabajadores/as en general. Si tomamos lo que analiza Ottaviano (2020) sobre los datos de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) de 2018, el sesgo más marcado se vincula a nivel educativo y nivel de calificación de las tareas.

- 68,4% de lxs trabajadorxs que teletrabajan posee título terciario, universitario o superior (que representa solo el 25% entre el total de personas asalariadas)
- 70% de lxs teletrabajadorxs se desempeñan en ocupaciones de calificación profesional o técnica.
- Como consecuencia de este sesgo, perciben ingresos superiores en un 75% al promedio. (Ottaviano, 2020)

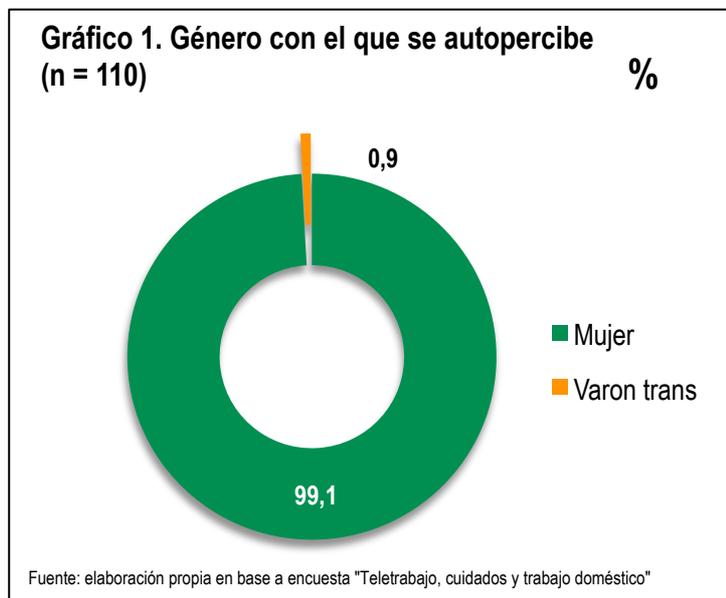
Respecto a la edad que predomina la composición de nuestra muestra, es un “sesgo” que también replica de alguna manera los datos de la ECETSS 2018. El sesgo por edad podría estar vinculado, como señala Ottaviano, “...al manejo de tecnología informática de quienes han crecido en la era digital” (2020, p. 158): 60% del total de teletrabajadorxs tienen entre 25 y 45 años.

El autor también recoge datos relativos al sector público/privado, que coinciden a grandes rasgos con lo surgido a partir de nuestra encuesta: según la ECETSS la incidencia del teletrabajo es superior en el sector público: alcanzaba al 22% de sus trabajadorxs (con fuerte impronta del sector educativo) mientras que alcanza el 8,2% de las personas asalariadas del sector privado. En el sector público, el 27% de las trabajadoras que allí se desempeña lo hace de manera remota al menos un día a la semana, mientras sólo lo hace el 15% de los hombres. En el sector privado, esta proporción se invierte: 11% de los hombres y 5% de las mujeres teletrabajan (Ottaviano, 2020). A continuación detallaremos el perfil de las personas

⁹ Susana Torrado (2004) entiende la clase media argentina como compuesta por dos grandes grupos, la clase media autónoma (formada por industriales, comerciantes y profesionales autónomos) y la clase media asalariada (formada por profesionales y técnicos asalariados, empleados administrativos y vendedores de comercio).

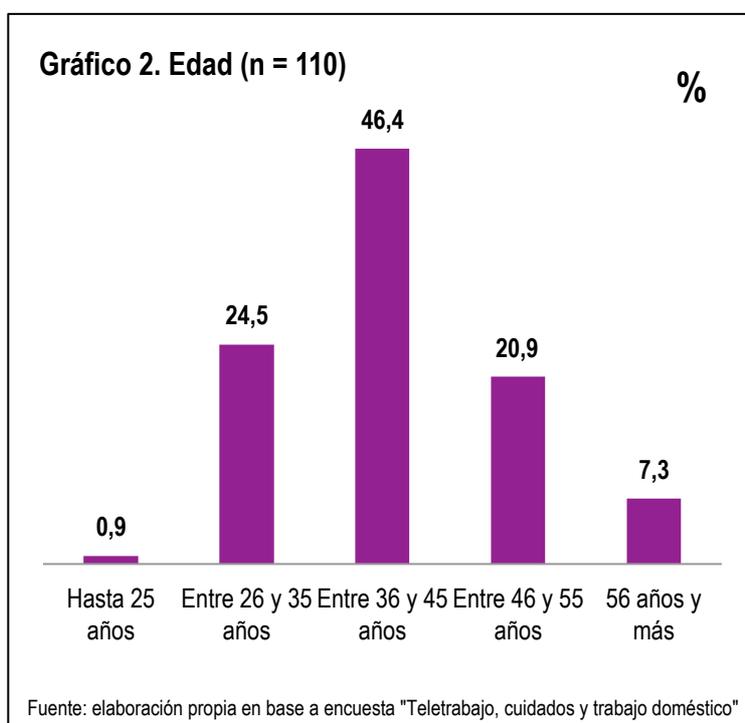
entrevistadas, en relación a una serie de datos sociodemográficos relevados a través de la encuesta.

4. Perfil sociodemográfico de las encuestadas



La muestra de mujeres¹⁰ e identidades no binarias sobre la que se aplicó la encuesta está compuesta por una población altamente homogénea de mujeres cis (99,1%) cuyas edades se encuentran **principalmente entre 26 y 55 años**. El 90% de las encuestadas se encuentra en este rango etario.

Dentro de este grupo, el **45,6%** (es decir casi la mitad de la muestra) está compuesta por **mujeres que tienen entre 36 y 45 años**. Casi 5 de cada 10 encuestadas se encuentran en este rango de tan solo 10 años. Por último, el 7,3% de la muestra tiene más de 56 años y apenas el 0,9% es menor de 25 años de edad.

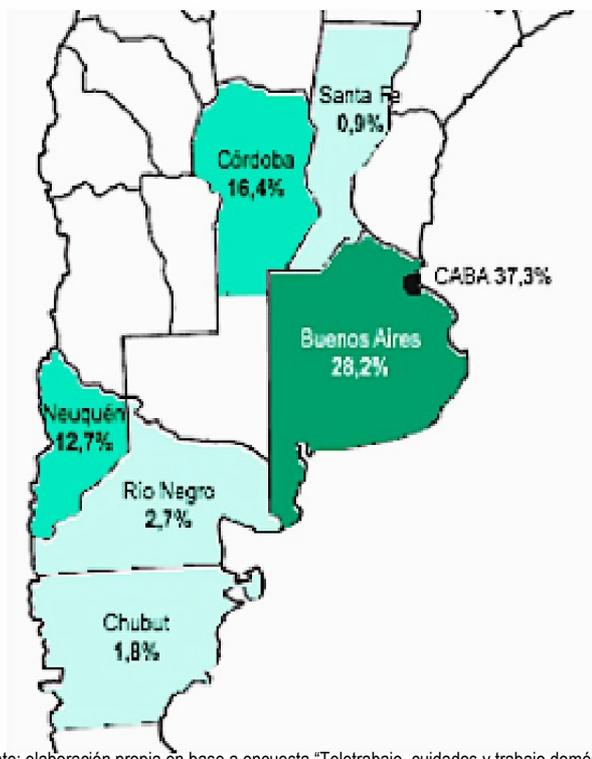


¹⁰ Durante el análisis de los datos nos dirigiremos a la totalidad de la muestra como mujeres. Sin el objetivo de invisibilizar las identidades no binarias (en este caso implicó una persona varón trans), sino para visibilizar la alta representación de mujeres cis en la muestra.

La totalidad de las encuestadas residen en zonas urbanas. El 94% de las encuestadas se concentra en estos distritos:

- Ciudad Autónoma de Buenos Aires (37,3%),
- Buenos Aires (28,2%),
- Córdoba (16,4%)
- Neuquén (12,7%)

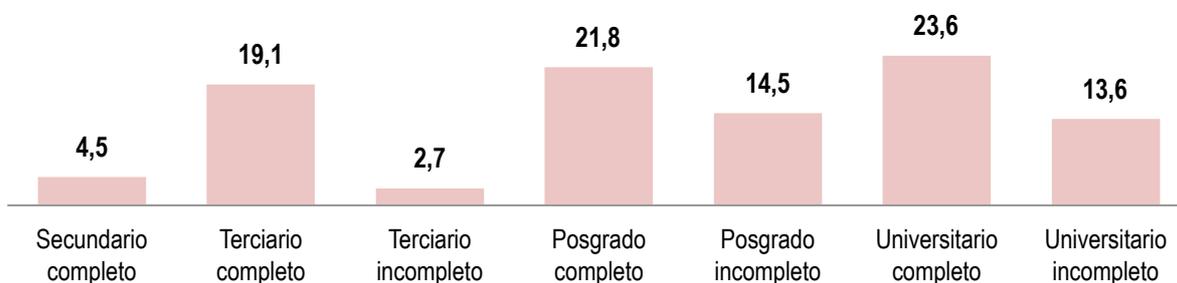
Figura 1. Provincia de residencia (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

En relación al nivel de estudios, se trata de una muestra en que **la totalidad posee al menos estudios secundarios completos**, siendo un **74,6%** de la muestra el que **alcanzó un nivel universitario o de posgrado**. Solo un 4,5% de las entrevistadas posee únicamente estudios secundarios, lo que permite presuponer que se emplean en trabajos que requieren calificación.

Gráfico 3. Nivel de estudios (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

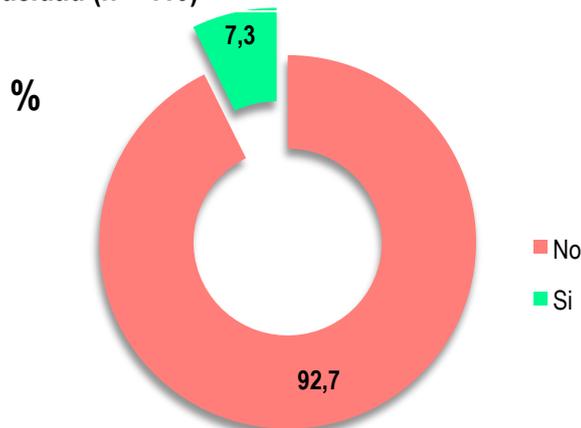


Entre las entrevistadas, un **85% convive con hijxs a su cargo**. Un **62,7% convive además con una pareja** con quien compartir las tareas de cuidado. Cerca del 75% viven con una pareja, veremos más adelante que un **60% de los cónyuges que trabajan lo hacen fuera del hogar**.

Si observamos quiénes son el sustento económico de los hogares en los que viven estas mujeres, identificamos que **91% de las entrevistadas es sostén económico**. En un **59,1% comparten el sostén con su cónyuge** pero en un 29,1%, es decir, **tres de cada 10 encuestadas sólo cuentan con su aporte para sostener el hogar**. En una menor medida, otrxs convivientes aportan económicamente al hogar (2,1%). Sólo un 6,4% indica que su cónyuge es el único sustento.



Gráfico 6. Convive con una Persona con discapacidad (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

Un **7%** de las encuestadas **convive con una persona con discapacidad (PCD)**.

Ya sea que la persona con discapacidad con la que convive sean niños y jóvenes, o bien adultos o adultos mayores, en todo caso las responsabilidades de cuidado se ven incrementadas. Habitualmente son las mujeres (y disidencias) las que se ocupan tanto del apoyo que requieren en muchas de las actividades de la vida

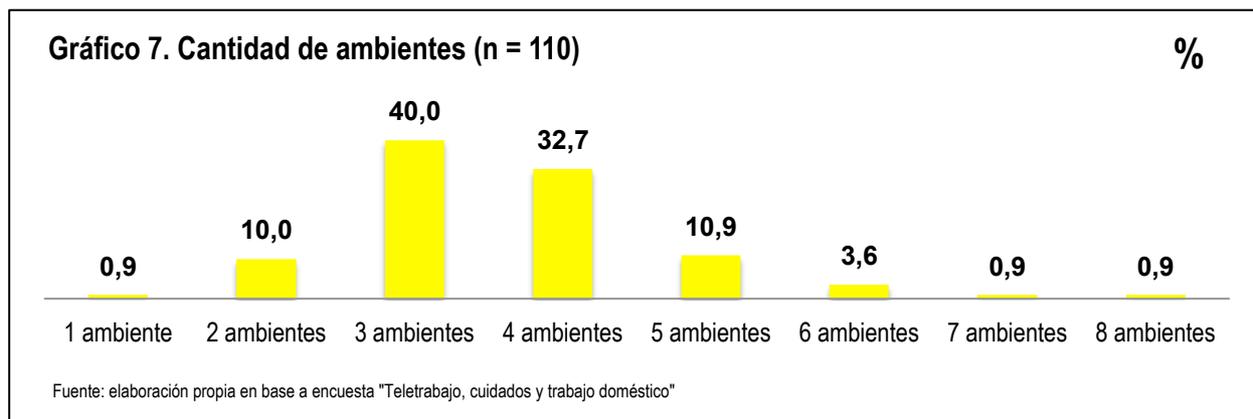
cotidiana, como quienes los llevan a los diferentes dispositivos terapéuticos a los que asisten y/o terapias, resuelven inconvenientes relacionados con la falta de cobertura de las mismas e incluso suplen los apoyos que se discontinúan por diversos factores, como en este caso la pandemia. En el momento en que se decretó el ASPO, quedó suspendida la presencialidad en los diversos dispositivos terapéuticos que brindan atención a las PCD (garantizados por la Ley 24.901). Si bien se habilitó antes que a otros grupos la "salida" del hogar, esta se organizó de acuerdo a números de documento y determinados días de la semana, lo cual impacta tanto en la salud de las PCD como en la organización de esos hogares.¹¹ Resaltamos algunas conclusiones de un informe elaborado por UNICEF al respecto:

Resulta fundamental el impacto al interior de la organización de los hogares con personas con discapacidad, alterando las rutinas y actividades principales que permiten el acceso a derechos y desarrollo de las personas con discapacidad. En este sentido, casi la mitad de los hogares manifestaron que fueron recortadas las prestaciones de salud y casi un 40 por ciento afirmó que no reciben ayuda por parte de las instituciones a las que habitualmente asistían las personas con discapacidad. Estas situaciones también aumentan las probabilidades de ampliar las desigualdades económicas, sociales y de género, ya que refuerzan las condiciones de distribución del trabajo no remunerado hogareño, que a su vez, se expande por las condiciones que impone el aislamiento social. Un elemento asociado a la carga de trabajo, algunas veces invisible, para la mujer se expresa en el alto porcentaje de personas que mencionan que el cuidado de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad recae en la madre (61%) que repercute en la división de las tareas dentro de los hogares poniendo en

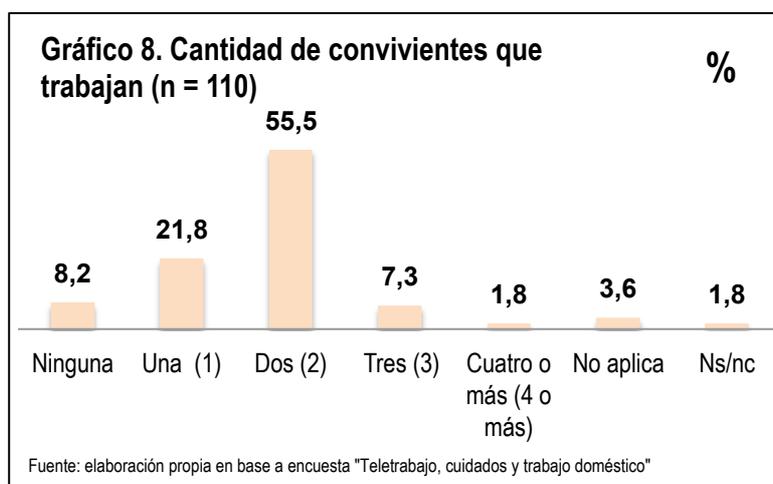
¹¹ Para más información respecto a las salidas consultar: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-excepciones-para-las-personas-con-discapacidad-y-sus-familias-en-el-marco-del>

manifiesto la necesidad de seguir abogando para mejorar la igualdad del trabajo en el hogar (2020, p.16-17).¹²

No es un tema menor el impacto que puede tener el hacerse cargo de forma unipersonal de una persona con discapacidad en relación al autocuidado. Además, en los casos en que la persona a cargo requiera asistencia para actividades de la vida cotidiana (como bañarse, desplazarse, etc.) debido a sus limitaciones funcionales, esto implica un mayor desgaste físico. Se consultó también a las encuestadas por la cantidad de ambientes de su hogar, para relacionarlos con la cantidad de personas que conviven en un mismo espacio.



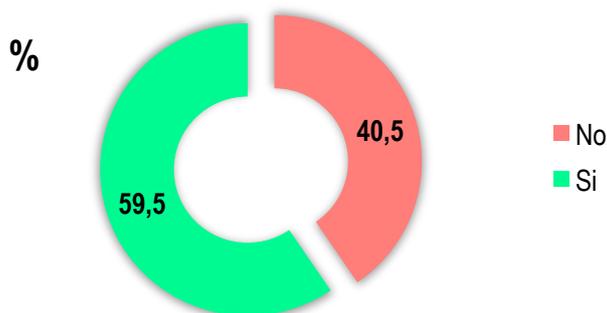
En promedio, hay una relación de 1 a 1 entre personas que residen en el hogar y ambientes de la casa. El **34,5 %** de las mujeres encuestadas **viven en hogares en los que hay menos de una persona por ambiente**, mientras que el **38,2%** viven en hogares en que hay una persona por ambiente. Menos del 1% de las entrevistadas refirió vivir en una vivienda con 3 personas por ambiente, que según el criterio establecido por INDEC sería una considerado hacinamiento. Pero como vemos, en general, la disponibilidad de espacio para teletrabajar en



el caso de nuestra muestra es bastante satisfactoria, podríamos decir, pero es necesario recordar que este mismo espacio puede ser utilizado por otrxs convivientes para teletrabajar, o por los niñxs en edad escolar para sostener sus actividades educativas virtuales.

¹² Invitamos para profundizar sobre este tema, acercarse al informe realizado por UNICEF que detalla con precisión los efectos del aislamiento en los niños y adolescentes con discapacidad. <https://www.unicef.org/argentina/media/9026/file>

Gráfico 9. Cónyuge trabaja fuera (n = 84)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

Un 11,8% (8,2+3,6) de las entrevistadas no conviven con alguien más que trabaje y aporte ingresos al hogar. El resto convive con personas que también trabajan. **Fueron ochenta y cuatro las entrevistadas que indicaron que su cónyuge trabaja. De este total, casi 6 de**

cada 10 trabajan fuera del hogar. Ahora bien, ¿qué sucede con ese 40% de mujeres cuyos cónyuges, al igual que ellas, trabajan desde su hogar? ¿cómo se organizan las tareas de cuidado y domésticas, es decir el trabajo reproductivo, en esos casos?

Si bien profundizaremos en las cuestiones relativas al cuidado en el próximo apartado, las cifras muestran un panorama poco alentador. **De las mujeres cuyos cónyuges no trabajan fuera del hogar, 82,4% son ellas las cuidadoras, en un 67,6% cuida otro miembro del hogar, también; y el 14,7% tienen una persona contratada para realizar esa tarea.**

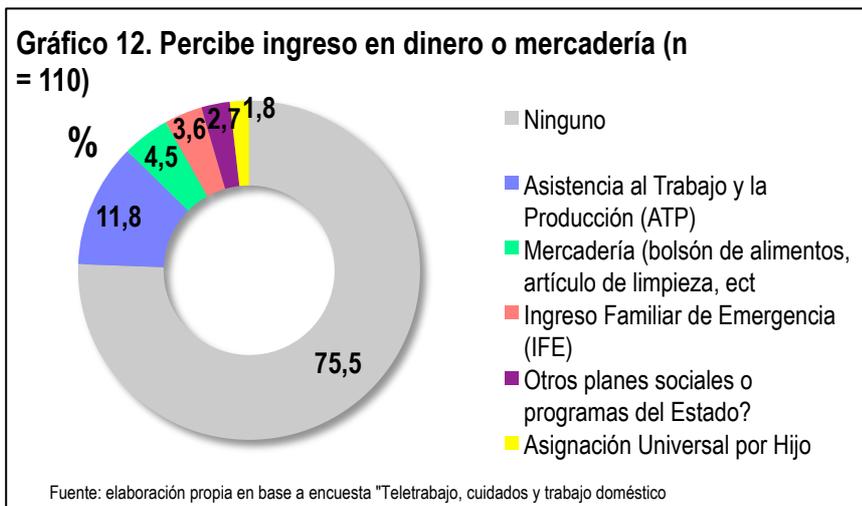
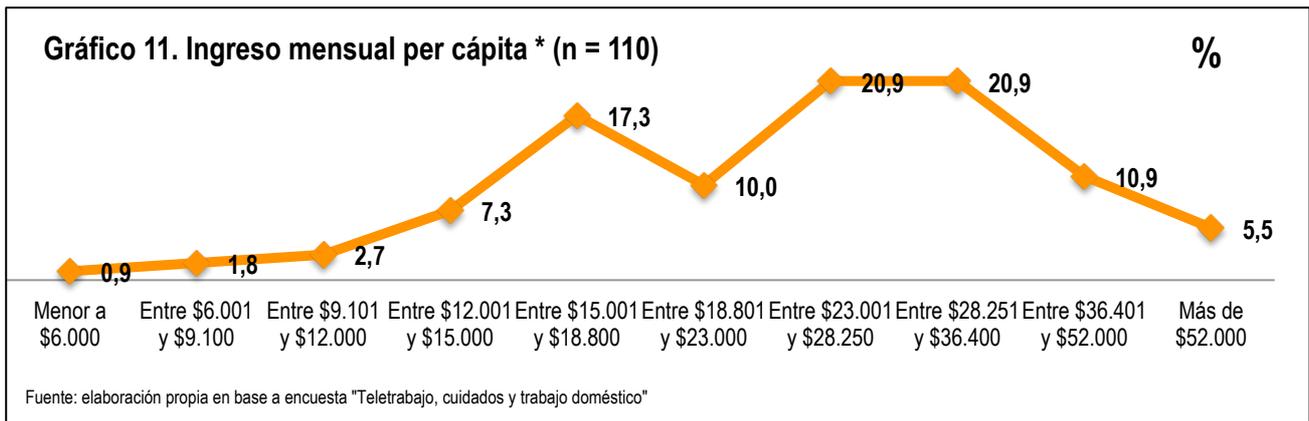
Gráfico 10. Ingreso mensual del hogar (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

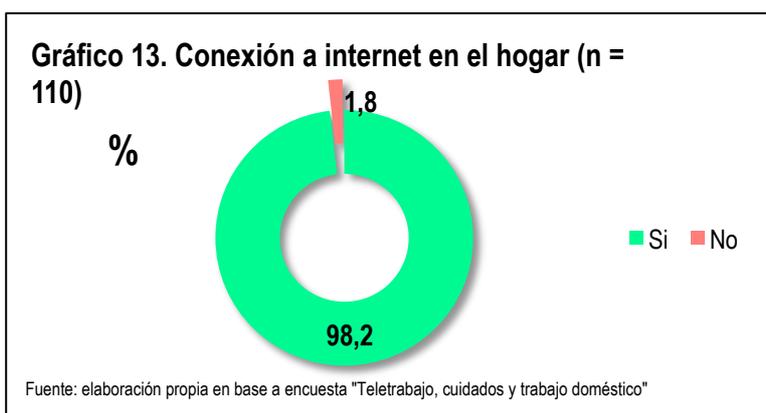
Consultamos por el nivel de ingresos, para conocer un poco mejor la situación económica en los hogares. Si contamos que para el segundo semestre de 2020, la canasta básica total promedio del hogar (considerando un hogar tipo de 4 integrantes) fue de \$50.854, casi el 90% de la muestra se encuentra por encima de este límite.¹³

¹³ https://www.indec.gob.ar/ftp/infografias/infografia_eph_pobreza_02_20.jpg



Por otro lado, cabe señalar que **sólo 11,8% percibe un ingreso por Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP)¹⁴, 4,5% percibe mercadería, un 3,6% es beneficiaria del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)¹⁵, mientras que un 4,5% percibe la**

Asignación Universal por Hijo o algún otro plan social estatal. Las cifras como puede verse son muy bajas: casi 8 de cada 10 encuestadas indica no percibir ingreso en dinero o mercancía de ningún tipo.



Por último, queremos destacar que **casi el total de las encuestadas cuenta con conexión a internet,** servicio que resulta fundamental para la realización de trabajo a distancia en la mayoría de los casos,

aunque como veremos más adelante, el costo del servicio recae ampliamente en las trabajadoras y no en lxs empleadorxs.

¹⁴ <https://www.argentina.gob.ar/economia/politicatributaria/covid19/trabajoyproduccion>

¹⁵ <https://www.anses.gob.ar/informacion/ingreso-familiar-de-emergencia>

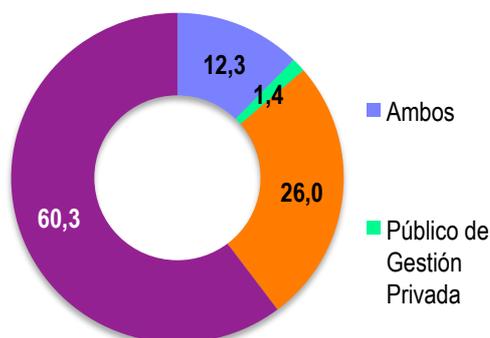
5. Teletrabajo

La muestra de nuestro estudio se compone por un **61,8%** de mujeres que respondieron ser **obreras o empleadas**. El resto de la muestra se distribuye de la siguiente manera: un **11,8%** respondió ser **trabajadora independiente o trabajadora autónoma** y otro **11,8%** se identificó como **empleadora de emprendimiento y con personal a cargo**. Un dato para resaltar es que **1 de cada 10 mujeres encuestadas indico indicó tener más de un empleo**. Dentro del grupo de mujeres que han respondido ser empleadas y obreras, el



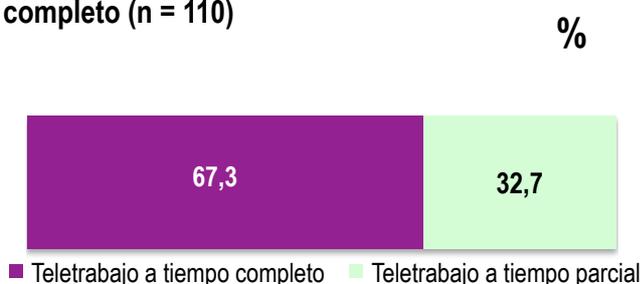
60,3% realiza su trabajo en el ámbito u organismos estatales, sector que migró masivamente las tareas al trabajo remoto. Mientras que el **26%** trabaja en el ámbito privado y el **12,3 %** respondió que **participa de ambos ámbitos**. Estos datos guardan coherencia con lo señalado más arriba en la metodología, sobre la composición del teletrabajo.

Gráfico 15. Trabaja en sector público o privado (n = 73)



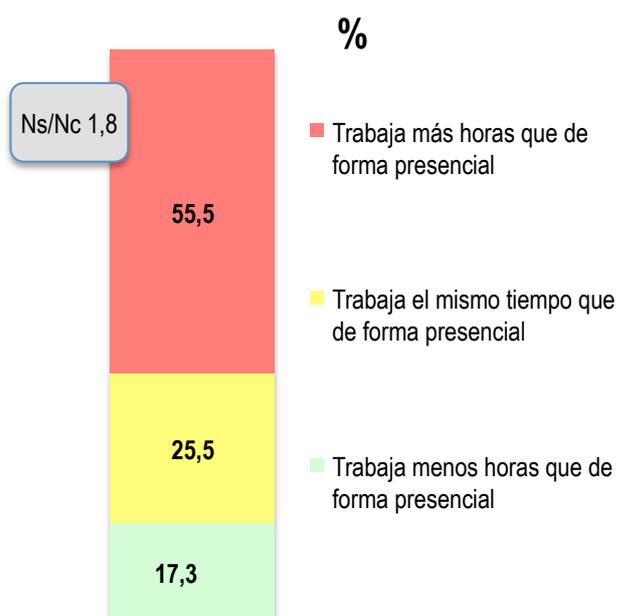
Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

Gráfico 16. Teletrabajo a tiempo parcial o completo (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

Gráfico 17. Tiempo de trabajo antes y después del ASPO (n = 110)

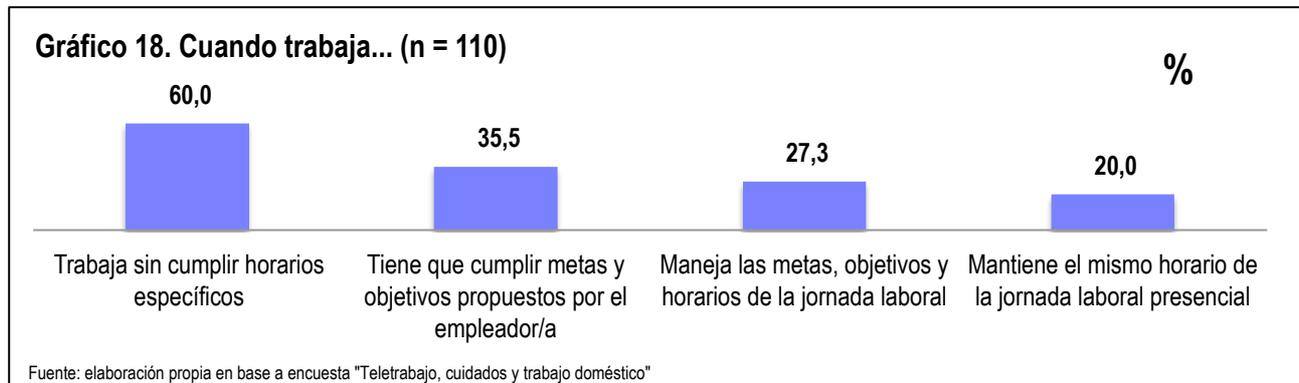


Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

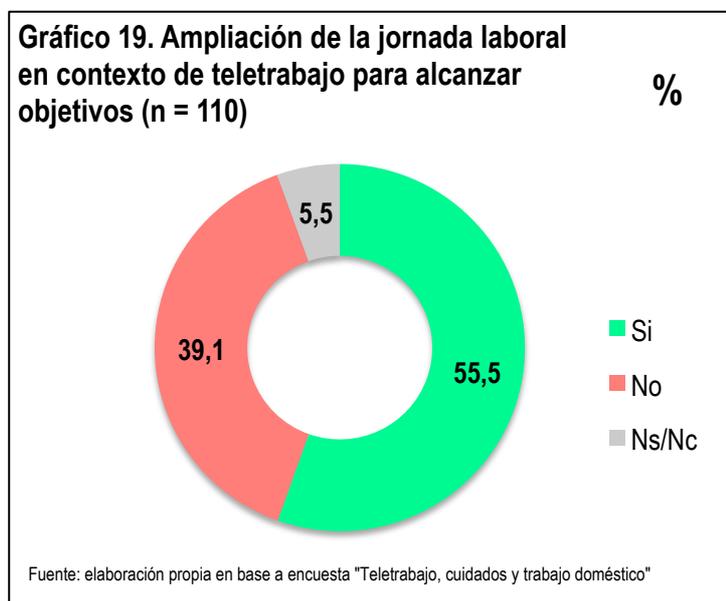
El **67,3%** de las encuestadas respondieron estar realizando **una jornada laboral completa en la modalidad de teletrabajo**. Es un porcentaje considerable si tenemos en cuenta el momento de excepcionalidad y las transformaciones en la vida cotidiana que implicó la implementación del ASPO. De modo excepcional, han tenido que desarrollar rápidamente estrategias para adaptarse a la realidad en plena pandemia. Aún en los momentos de mayor incertidumbre e inestabilidad, el mundo del trabajo en el modo de producción capitalista intentó mantener sus niveles de productividad. Como también, los esfuerzos que han tenido que realizar lxs trabajadorxs para responder a las demandas y compromisos laborales, aún en la adversidad.

La dimensión trabajo, indefectiblemente asumió formas diferentes a una jornada laboral en el lugar de trabajo. **Más de la mitad de las encuestadas (55%) reconoce dedicarle más tiempo al trabajo que antes del ASPO**. Porcentaje que contrasta con el **25,5% que dice trabajar igual cantidad de tiempo** que de manera presencial y un **17,3%** que alude hacerlo menos.

En relación al tiempo, también hemos relevado que el **60% realizan sus actividades sin cumplir horarios específicos**, mientras que sólo el 27% maneja sus metas, objetivos y horarios de su jornada laboral.



Estas respuestas derriban uno de los mitos que asocia al teletrabajo con la capacidad de manejar mejor la forma de trabajo o el “mito de la conciliación” nuevo dispositivo que recae sobre las mujeres. En el imaginario social se constituyó la idea de que la mayoría de lxs trabajadorxs no cumplen con un horario “de entrada y salida”, equiparándolo a márgenes de “libertad”. Sin embargo, parecerían ser bajos los grados de autonomía. **Sólo el 20% indicó mantener el mismo horario de trabajo que en la modalidad presencial**; desafiando los consensos a base de derechos conquistados en el mundo del trabajo.



En este mismo sentido, y en consonancia con lo anterior, cuando se consulto acerca de si la ampliación de la jornada laboral estaba vinculada a la necesidad de cumplir con los resultados que solicita el empleador, un 55% indicó que si, por lo que puede inferirse que la extensión de la jornada laboral tiene que ver en buena parte con una mayor exigencia por parte de lxs empleadorxs en este nuevo contexto de trabajo remoto.

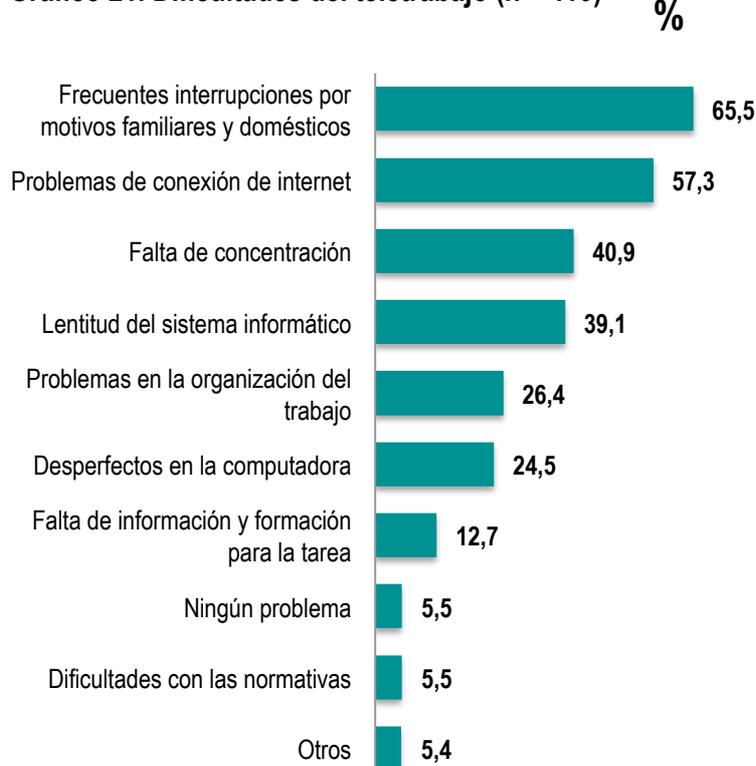
Gráfico 20. Actividades que comprenden el teletrabajo (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

En relación a la organización del teletrabajo, en su gran mayoría (**74.5%**) **han respondido que realiza sus actividades a través de videoconferencias con el equipo de trabajo y con sus superiores**. El 21%, en cambio, respondió que tiene una relación unidireccional con su empleador/a. Mientras que sólo el 14% no tiene interacción con el empleador/a o envía el trabajo una vez finalizado. En principio, el vínculo con niveles jerárquicos superiores (en caso de ser empleadas) y con el resto de compañerxs continúa prevaleciendo aún en la distancia.

Gráfico 21. Dificultades del teletrabajo (n = 110)

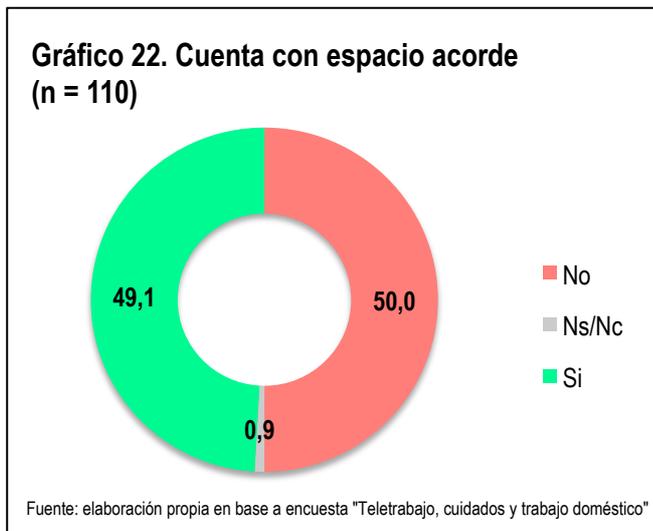


Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

Al momento de definir las principales dificultades que han encontrado para llevar adelante el teletrabajo, se destaca que **el 65% debe interrumpir el teletrabajo por motivos familiares o domésticos**. Entre las demás dificultades se evidencian los problemas de conexión y lentitud del sistema informático; un **40,9% ha respondido a la falta de concentración, y problemas en la organización del trabajo**. Estos obstáculos responden específicamente a lo que se intenta visibilizar con este informe: las

implicancias de realizar varios trabajos en un mismo espacio y tiempo.

Realizamos un sondeo general sobre las condiciones materiales que configura la realización del teletrabajo. Considerando que la ley 27.555 (2020), en su art. 9 dispone que *"El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva."* Como se observará, según este relevamiento este artículo no se cumple.



En primer lugar, consultamos sobre la posibilidad de un espacio acorde para teletrabajar: en este punto la muestra ha quedado dividida en partes iguales.

En relación a los elementos de trabajo, el 73% cuenta con PC propia, **solo el 24% ha respondido que el empleador/a le ha brindado el equipamiento fundamental para poder realizar teletrabajo.** Con el celular sucede algo similar, aunque se amplía

la brecha de quienes utilizan el celular propio, representando el 82% de las entrevistadas. Es importante destacar que más de la mitad utilizan el celular para llevar adelante el teletrabajo y poder comunicarse con el/la empleador/a. El 33% ha respondido que la silla ergonómica es de su propiedad, pero ha sido muy elevado el número (56%) indicando que no aplica este bien.

Destaca que **el 59% comparte su PC y el 92% respondió que abonan ellas mismas el servicio de internet.**

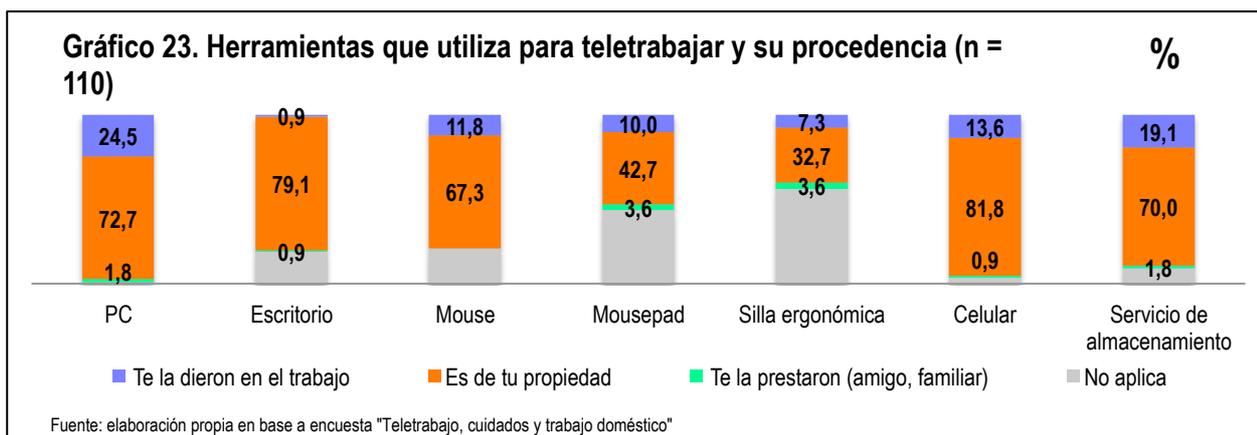
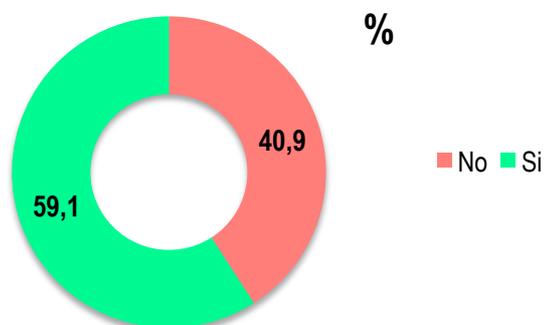


Gráfico 24. Comparte PC (n = 110)



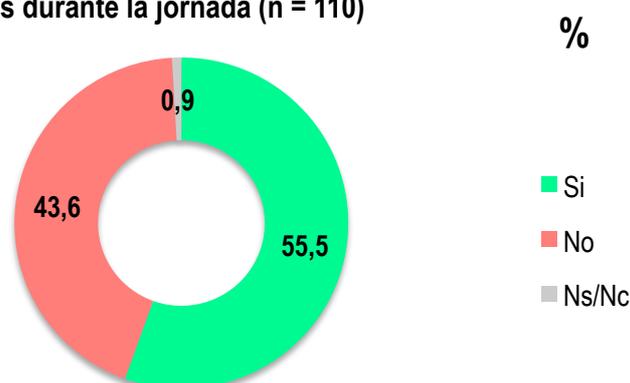
Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

Entre las encuestadas, 6 de cada 10 deben compartir su PC con otro miembro del hogar, con las dificultades que esto conlleva a la hora de poder cumplir con las metas laborales. Hemos indagado en dos ejes que no sólo caracterizan a la modalidad del teletrabajo sino que posicionan a las encuestadas en un modo de ejercicio crítico de su propia cotidianidad.

Las respuestas han sido coherentes con el estado de situación de más de la mitad de las personas relevadas: por un lado, **el 55% tuvo que ampliar la cantidad de horas de trabajo.**

Por el otro, en la misma proporción, encuentran dificultades para tomarse un

Gráfico 25. Inconvenientes para tomar descansos durante la jornada (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

descanso, lo cual constituye un derecho inalienable conquistado por lxs trabajadorxs. La imposibilidad del descanso y la interrupción de las actividades correspondientes al teletrabajo por el trabajo de cuidados son dos factores que develan la doble jornada laboral que ahora sucede puertas adentro del hogar.

Como mencionamos, esa central de operaciones que en el ASPO se transformó en único espacio, de yuxtaposición constante de demandas y trabajos hacia las mujeres.

6. Cuidados

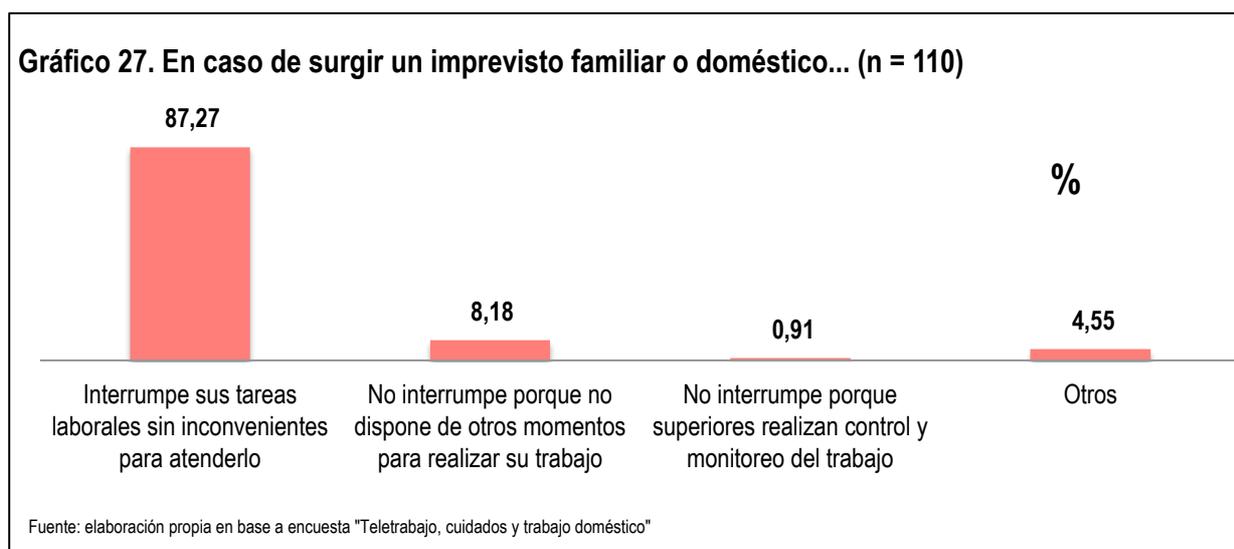
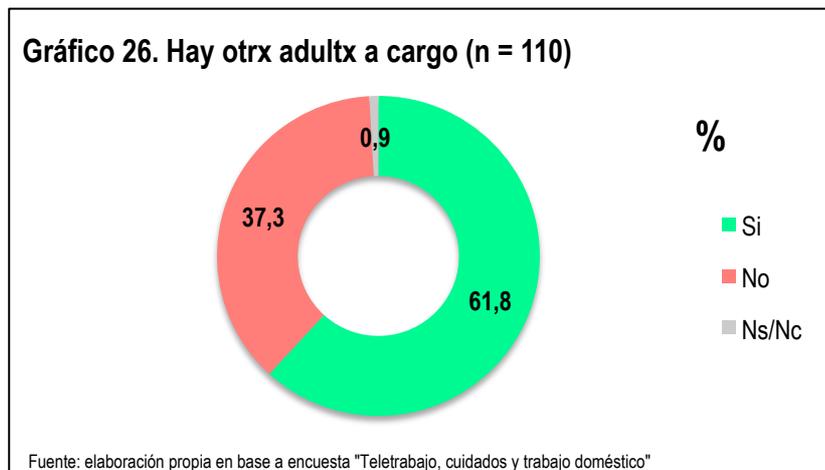
¿Quiénes (re)cargaron sobre sus cuerpos y tiempos las tareas de los cuidados en plena pandemia? La existencia de una desigual distribución de las tareas de cuidado al interior de

los hogares no es cosa nueva y que la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral y en el espacio público no se ha visto acompañada de una mayor participación de los varones en el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, tampoco. Lo que es novedoso

es el escenario que, de un día para otro, alojó la dinámica de estos trabajos.

En el 61,8% de los hogares en los que viven las mujeres encuestadas, hay otrx adultx a cargo, según señalan ellas mismas. Sin embargo, en el caso de presentarse un imprevisto

ya sea de orden familiar o doméstico, el 87% de las encuestadas deben interrumpir sus tareas laborales para atenderlos, aun trabajando el cónyuge de forma remota también.

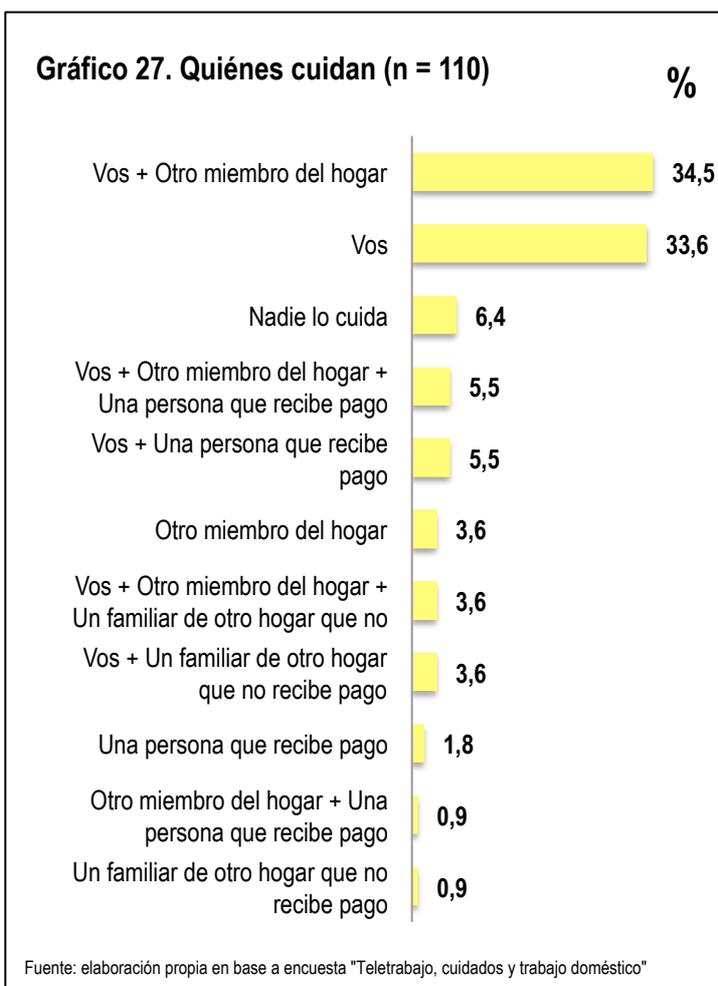


En una primera apreciación observamos que **el 85% del total de las mujeres son cuidadoras, mientras que el 78% tiene participación en el trabajo doméstico.**

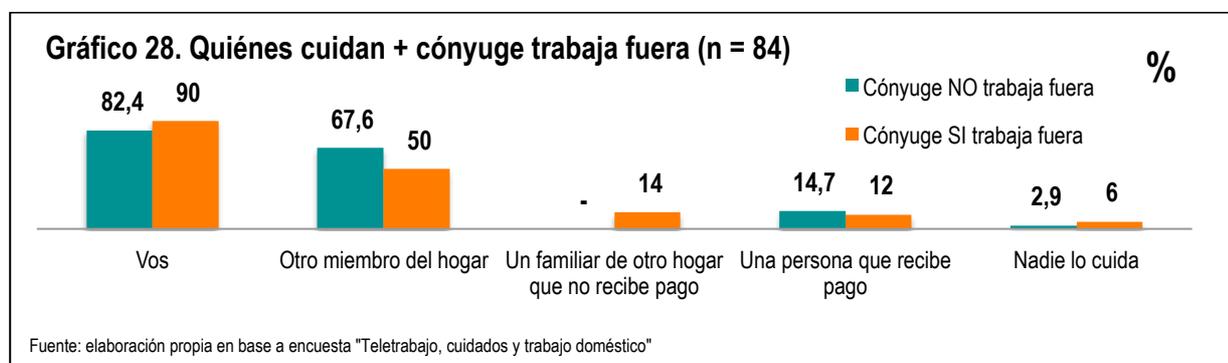
Entre las cuidadoras, se observa que 3 de cada 10 son cuidadoras exclusivas, es decir, no cuentan con otrx miembrx del hogar en quien recaigan las tareas de cuidado.

Asimismo, a partir de los datos que arroja el relevamiento realizado se reafirma que **la participación de los varones en las tareas de cuidado no se modifica significativamente según trabaje o no fuera del hogar.** Aunque la participación del otrx adultx responsable se incrementa significativamente trabajando dentro del hogar (67,6% vs. 50%), esto no se refleja en una “liberación” respecto de estas tareas para las mujeres.

Entre las mujeres cuyo cónyuge trabaja fuera del hogar, 9 de cada 10 se hacen cargo de las tareas de cuidado. Esta cifra apenas disminuye si el cónyuge trabaja desde el hogar: 8 de cada 10.

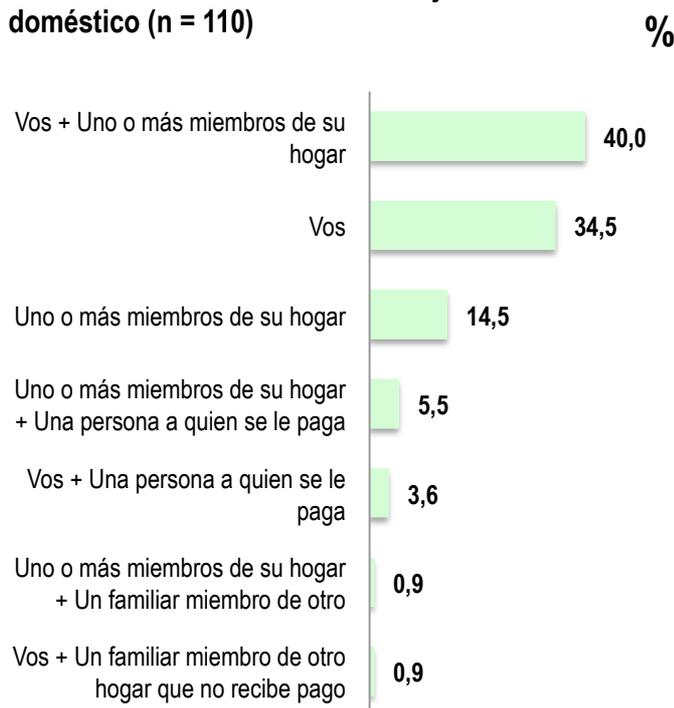


Entendemos que esto cobra mayor relevancia en el escenario actual, ya que no trabajar fuera del hogar estuvo acompañado de la presencia de lxs menores en el hogar las 24 horas del día por la suspensión presencial de las clases. Paralelamente, teniendo en cuenta las variaciones según las edades y las realidades escolares, al trabajo remoto, al trabajo doméstico y de cuidados se le sumó un incremento en el tiempo para el acompañamiento en las tareas y clases de lxs hijxs.



En relación al trabajo doméstico, sucede algo similar. Como se indicó mas arriba, un 78% de las encuestadas tienen participación en el trabajo doméstico, y estas tareas recaen de forma exclusiva en un 34,5%. Y de la misma manera que veíamos en la distribución de las tareas de cuidado, **tampoco parece impactar diferencialmente la participación de lxs cónyuges en las tareas domésticas trabajen dentro o fuera del hogar. Es más, de acuerdo a lo expresado por las encuestadas, la participación en tareas domésticas se mantiene prácticamente invariable.**

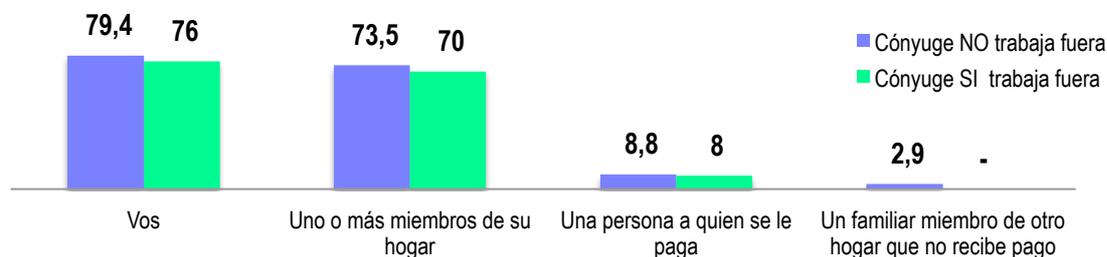
Gráfico 29. Quiénes realizan trabajo doméstico (n = 110)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

El 76% de las mujeres cuyo cónyuge trabaja fuera se hace cargo de las tareas domésticas, y, de forma impactante, esta proporción es mayor entre las mujeres cuyos cónyuges trabajan en el hogar (79,4%). Es decir, para estas entrevistadas, el hecho de que su compañerx trabaje desde el hogar no sólo no disminuye su carga de tareas, sino que es mayor entre estas mujeres. La corresponsabilidad en este escenario parece ser una quimera lejana.

Gráfico 30. Quiénes realizan trabajo doméstico + cónyuge trabaja fuera (n = 84)



Fuente: elaboración propia en base a encuesta "Teletrabajo, cuidados y trabajo doméstico"

En este sentido entonces, se confirma que para las mujeres la ilusión de la conciliación entre la vida laboral y familiar, que se menciono con anterioridad y fue puesta en cuestión, no es mas que eso, una ilusión. **Casi 9 de cada 10 trabajadoras debe interrumpir sus tareas**

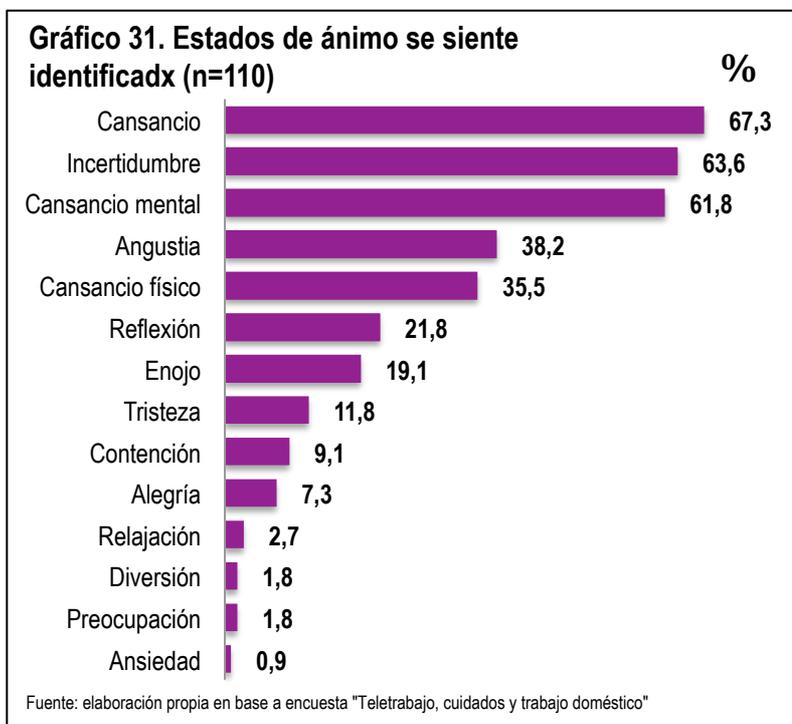
laborales para resolver imprevistos en el hogar aunque 3 de cada 10 convivan con una pareja con quien compartir las tareas de cuidado, que también trabaja desde el hogar.

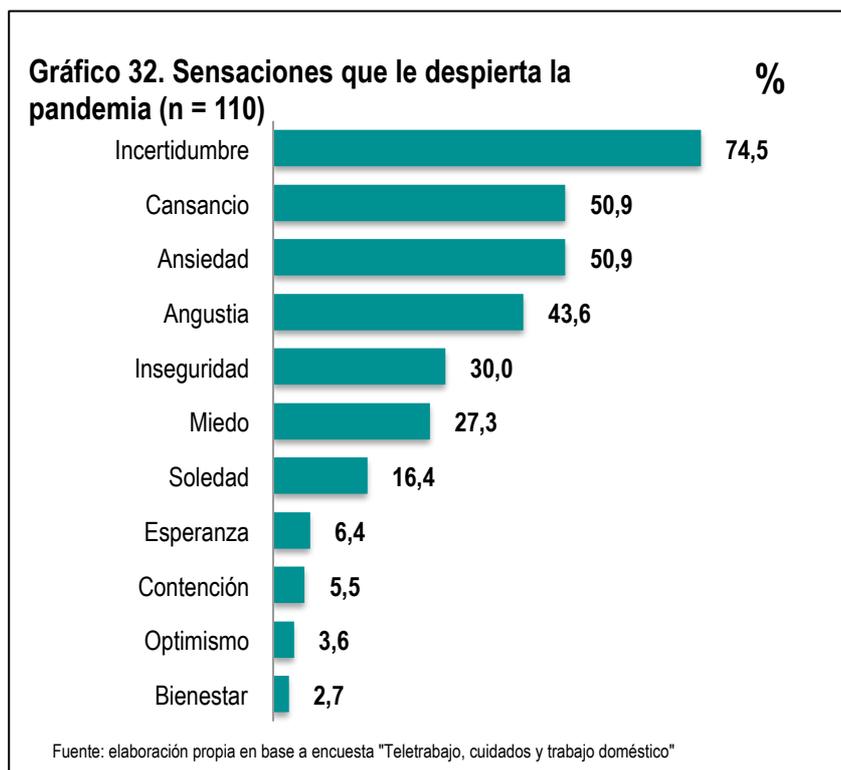
7. Salud

Con el objeto de escribir el impacto de las tareas de cuidados y el teletrabajo en tiempos signados por la pandemia, realizamos tres preguntas orientadas a conocer los estados de ánimo y sensaciones que despierta la situación presente, por un lado. Y por otro, se indagó acerca del tiempo destinado a una serie de actividades de la vida cotidiana, muchas de las cuales se vinculan con el autocuidado, antes y durante el ASPO.

Como hemos referido anteriormente, las mujeres suelen postergar el cuidado personal, esto se encuentra internalizado de alguna manera como un rasgo “femenino”. Esta postergación puede tener consecuencias en el retraso o el abandono de prácticas de cuidado de la propia salud. Si tenemos en cuenta además la población en general postergó a partir de la pandemia situaciones de cuidado como los controles de salud, cobra vital importancia conocer que sucede con las mujeres en esta y otras áreas de la vida cotidiana, que también que hacen a la idea de salud tal y como la entendemos desde nuestra colectiva.

En lo referido a los estados de ánimo, fueron el **cansancio (67,3%)**, la **incertidumbre (63,6%)** y el **cansancio mental (61,8%)** aquellos con los que, quienes respondieron a la encuesta se sintieron mayormente inidentificadas. Entendiendo que estamos frente a un hecho disruptivo en nuestra vida cotidiana e inédito por sus características y magnitud, también predomina la **incertidumbre (74,5%)** como **sensación que despierta la pandemia, siguiéndole el cansancio (50,9%)** y la **ansiedad (50,9)**.





La frecuencia con la que se repite la idea de cansancio, cansancio físico, cansancio mental, tanto en el orden de los estados de ánimo como las sensaciones no es un dato al pasar. La presión de la carga mental de las tareas de cuidado y domésticas, sumadas a las presiones laborales incrementadas, tanto por el aumento de estas tareas como por el cambio repentino de modalidad, el desajuste de los horarios de la jornada laboral, y

el hecho de que todo suceda en el mismo espacio-tiempo, produce agotamiento. Si tenemos en cuenta además que las tareas no son repartidas de forma equitativa, podemos inferir que esto probablemente tendrá consecuencias a corto, mediano y largo plazo en la salud de estas mujeres.

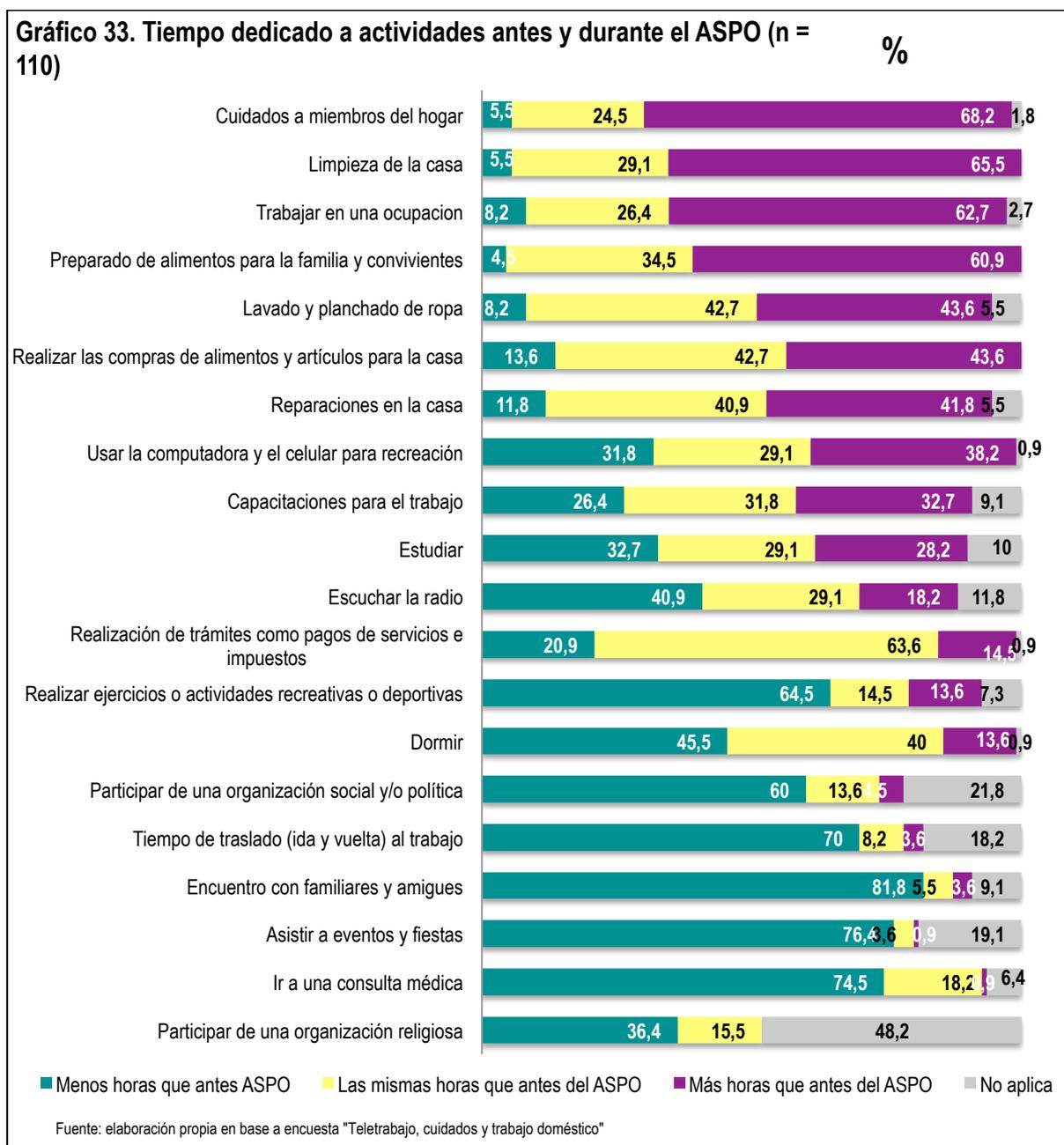
Por último, al indagar sobre el tiempo dedicado a diferentes actividades se buscó registrar las variaciones en el uso del tiempo de estas mujeres en relación a actividades centrales.

La elección de las actividades planteadas tuvo como objetivo relevar cuestiones relacionadas al cuidado de otros y al autocuidado. En este sentido, se buscó visibilizar si hubo un aumento, una disminución o si el tiempo dedicado fue el mismo que antes del aislamiento social preventivo y obligatorio y en qué actividades se dieron cambios o continuidades.

Las actividades en las cuales el tiempo dedicado aumentó significativamente son: **cuidados a miembros del hogar (68,2%), limpieza de la casa (65,6%) y preparado de alimentos para la familia (60,9%), lavado y planchado de ropa (43,6%), compra de alimentos y artículos para la casa (43,6%),** siendo éstas actividades vinculadas a la atención o cuidado de otras personas.

En paralelo a este incremento, es menester observar que también se incrementó el tiempo dedicado a trabajar una ocupación: **un 62,7% de las encuestadas refirió dedicar más horas a trabajar durante el ASPO y un 32,7% indicó dedicar más horas a capacitarse**

para el trabajo. Es decir, **no sólo se incrementó el tiempo dedicado trabajo reproductivo, sino que también el tiempo dedicado al trabajo productivo. La ecuación no cierra.**



Por el contrario, en actividades vinculadas al bienestar y el cuidado personal y de la salud el tiempo dedicado disminuyó: un 45,5% de las encuestadas refirió dormir menos que antes del ASPO y un 64,5% indicó dedicar menos horas a realizar ejercicios o actividades recreativas o deportivas.

Por otro lado, observamos que hay otra serie de actividades que disminuyeron, pero que en este caso se relacionan directamente con las restricciones que se dispusieron en el decreto de necesidad y urgencia que estableció el ASPO, y no con dinámicas propias de las mujeres encuestadas: encuentro con familiares y amigos (81,8%), asistir a eventos y fiestas (76,4%) e ir a una consulta médica (74,5%).

8. Conclusiones para seguir pensando

Sin lugar a dudas estamos atravesando una situación extraordinaria que parece, vino para quedarse un largo tiempo. Lo que implica(rá) transformar(nos) las prácticas cotidianas, los proyectos de vida y profundizar nuevos/viejos debates; teniendo como proyección contribuir a disminuir las inequidades de género en todos los ámbitos. Con este relevamiento intentamos contribuir al análisis sobre el impacto del teletrabajo en aquellos hogares donde lxs trabajadorxs además deben hacerse cargo de los cuidados de otras personas y lo que conlleva hacerlo, en este nuevo contexto. Buscamos relevar de qué manera esta yuxtaposición de lo público y de lo privado repercutió en la vida cotidiana, principalmente de las trabajadoras y en la dinámica de los hogares, con la ausencia de clases presenciales, con las restricciones a la circulación, la implementación de la virtualidad para diferentes tratamientos, entre otras cosas.

Asimismo, intentamos dar cuenta a lo largo del análisis cómo lxs cuerpxs son atravesados por esta realidad de manera diferencial; y esto no es una novedad, ya que existía una desigualdad previa en la distribución de las tareas no remuneradas y de cuidados. La pandemia dejó rápidamente al descubierto un sinfín de inequidades con las que convivimos diariamente, muchas de ellas recientemente empezaban a ser nombradas, otras las nombramos hace siglos pero parecen estar tan ancladas que ni siquiera ante esta crisis económica global se logran visibilizar.

Nos encontramos frente a una crisis económica que nos llevará a profundizar redes comunitarias que incluyen, pero también exceden, al campo de los cuidados. Son tiempos de políticas públicas integrales y efectivas que puedan responder en profundidad a la crisis económica y social, donde “el cuidado de la vida”, sea el centro de todas las agendas, junto al compromiso que implica un tipo de política caracterizada por la ampliación de derechos.

La época moderna, se inauguró como “la tierra prometida” del avance de la ciencia y el desarrollo tecnológico. Alrededor de este paradigma de época, se constituyó una suerte de

estar en el mundo donde la certidumbre (certezas) fue el principio de verdad. El tiempo futuro como centro de nuestras vidas, y con él, la organización de la vida cotidiana bajo una idea de “orden” como dispositivo estructurante. Con la pandemia, ese entramado cultural y simbólico, que económicamente se sustentó y sustenta en la explotación capitalista, para la mayoría de las sociedades quedó en jaque. La “normalidad” que implicaba vivir y habitar la vida previa a la pandemia, se volvió un campo minado en la vida cotidiana con las diferentes instancias de ASPO y DISPO. Sin embargo, ante este escenario “distópico” la “nueva” realidad no impactó para todxs de forma igual.

El “derecho al cuidado”, como se planteó antes (Pautassi, 2010), implica que los cuidados de buena calidad deberían ser garantizados por el Estado como un derecho consagrado a las personas que lo requieren, de forma independiente a los vínculos familiares y a las posibilidades económicas que tenga cada familia.

En esta línea, en nuestro país se está trabajando en la redacción de un anteproyecto de ley para un Sistema Integral de Cuidados con perspectiva de géneros, en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. A partir de la creación de una comisión redactora compuesta por expertxs en la temática y su articulación con organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y con la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, se busca pensar una política pública que dé cuenta de la relevancia de los cuidados como una dimensión del bienestar social y fundamental para la sostenibilidad de la vida. A la luz de todo lo expuesto en este informe, nos parece central que se esté abordando la problemática de los cuidados y con perspectiva de géneros; lo denominamos como problemática porque nos encontramos frente a una crisis de cuidados. Históricamente, este trabajo recae sobre las mujeres y en muchos hogares continúa estando totalmente naturalizado. Aún se dice que el padre “ayuda” con todo lo vinculado a lxs hijxs, por ejemplo. Un dato clave que se desprende de las respuestas obtenidas del breve relevamiento realizado, nos permite seguir problematizando esta realidad: la participación de los varones en las tareas de cuidado no se modifica significativamente según trabaje o no fuera del hogar. Incluso en los casos en los que el cónyuge no trabaja fuera del hogar, el 82,4% de las encuestadas manifiesta estar a cargo de los cuidados de un conviviente. Esto, sumado al aumento en el tiempo dedicado a los cuidados a miembros del hogar (68,2%), limpieza de la casa (65,6%) y preparado de alimentos para la familia (60,9%) según lo relevado, necesariamente nos lleva a pensar en la sobrecarga de trabajo que implicó para las mujeres.

Otro dato, es que en la mayoría de los casos, el trabajo de cuidados y no remunerado es asumido por otra mujer (familiar o no) y que en el momento del aislamiento social más estricto esta “ayuda” o trabajo realizado por una tercera, se vio restringido.

Por otra parte, nos parece fundamental (re)pensar cómo las identidades LGBTIQ+ se inscriben en el trabajo de cuidados. Por un lado, si como venimos mencionando, nos encontramos frente a un trabajo invisibilizado y negado como tal, qué sucede con su reconocimiento para las identidades que aún hoy siguen quedando por fuera de la mayoría de las posibilidades de trabajo formal/informal, discriminadas por su identidad de género e invisibilizadas como parte de la sociedad. ¿Quién reconoce los cuidados que realizan? Sumamos un interrogante más ¿quién cuida de estxs cuerpxs expulsadxs? Si son otrxs cuerpxs marginadxs, violentadxs, negadxs por el sistema heteronormativo y patriarcal: ¿qué estrategias podemos darnos para que se nombren y sean parte del entramado que implica pensar la organización de los cuidados? Considerando que cuando hablamos de cuidados, hacemos referencia a algo que ineludiblemente todxs necesitamos en alguna/s etapa/s de nuestra vida y a las tareas para las cuales muchas veces recurrimos a otrx para que las haga por o con nosotrxs.

Por último, el mundo del trabajo conocido hasta ahora también se encuentra en tensión con la ampliación del teletrabajo; que de algún modo profundiza la invisibilidad de la relación laboral (ya inaugurada con el trabajo mediado por aplicaciones, por ejemplo Glovo y Rappi). ¿Cómo se constituye la identidad del trabajadorx en un modo de trabajo atomizado, tiempos “flexibilizados” y con sobrecarga de estrés ante la toma de decisiones por falta de consensos colectivos que se dan en la práctica presencial del trabajo? Como surge del informe, 5 de cada 10 encuestadas trabajan mayor cantidad de horas de forma remota que de manera presencial, 6 de cada 10 indicaron que trabajan sin cumplir horarios específicos y la gran mayoría aporta sus propios elementos de trabajo, así como también cargan con el costo de la conexión a internet que hace posible las tareas. Esta nueva modalidad tensiona el campo laboral en términos de derechos adquiridos y ganados por la organización sindical, que se encuentra alerta ante este nuevo panorama.

Esperamos que este trabajo que situamos “tras bambalinas”, se convierta en un aporte para continuar (des)andando mandatos del orden patriarcal y heteronormativo, que continúan posicionándonos en espacios vitales pero invisibilizados, que nos oprimen y, en muchos de los casos - aun hoy- nos niegan como discursos legítimos.

Son tiempos urgentes, donde no debemos demorar en constituirnos en comunidad para que, siguiendo la línea de Butler, todxs lxs cuerpxs importen. Sin retroceder en los derechos adquiridos, sino continuar fortaleciendo la lucha organizada, acuerpada y en red para que no haya techos de cristal, ni pisos movedizos para las mujeres y las disidencias.

9. Referencias

- Castro, R. (2016). Teoría Social y Salud. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Chaher, S. (2012). “Poniendo en agenda la corresponsabilidad y el cuidado” [Versión electrónica]. Comunicar Igualdad.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). INFORMES COVID-19. La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>
- CLACSO (2020) Género y (des)igualdades : tensiones en debate / Lilian Soto... [et al.]. - 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo). Disponible en: https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/06/V3_Generos_y_desigualdades_1_compressed.pdf
- Decreto 27/2021. Reglamentación de la Ley N° 27.555. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239929/20210120>
- Lupica, C (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Buenos Aires: OIT.
- Esquivel, V. (2011) “La economía del cuidado en América Latina: poniendo los cuidados en el centro de la agenda”. Serie “Atando Cabos; deshaciendo nudos”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Findling, E. y Lopez, E. (2015). De cuidados y cuidadoras. Acciones públicas y privadas. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Méndez, F. M., Martelotte, L. y Gallo, V. (2017) “Las trabajadoras asalariadas en el sector privado y las políticas públicas de cuidado en la Argentina: una caracterización de la situación ocupacional actual”. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2020) Trabajo e ingresos. Vol. 4, n° 5. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre de 2020. Informes técnicos. Vol. 4, n° 174. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2_trim20929E519161.pdf
- Marzonetto, G. y Martelotte, L. (2013) ¿Cómo se organiza el cuidado en la Argentina? Algunas respuestas a partir del análisis de cinco centros urbanos. Cuestión de Derechos. Revista electrónica. Disponible en: https://www.academia.edu/6870297/_C%C3%B3mo_se organiza el cuidado_

en la Argentina Algunas respuestas a partir del análisis de cinco centros urbanos

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS) (2020). Boletín de estadísticas laborales según sexo - 2020. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/empleoyremuneracion.asp>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra: OIT.
- Ortega, J. (2019). Trabajos de de(s)cuidados: reformas neoliberales, feminización y precarización de las condiciones de trabajo en enfermería. Editorial Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53765168014>
- Oszlak, Oscar (2020) CUI NAP 30: "Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud". Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_30_1.pdf
- Ottaviano, J M (2020). Sostenibilidad ciudadana. En Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Comp.), *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153)* (151-176). Santiago: CEPAL
- Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de sueños.
- Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014) La Organización Social del Cuidado de Niños y Niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA
- Santana G, Farias A (30/05/2020). Sociología en la Emergencia. Desigualdad de género y trabajo en la Pandemia [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=UqT5xusuSpM>
- Scott, J. (1993) "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en *De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales*, M. Cangiano y L. Dubois (Dir.), Buenos Aires: CEAL.
- Torrado S (2004). La herencia del ajuste. Cambios en la sociedad y la familia. Claves para todos, colección dirigida por José Nun. Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Unicef y Fundación IPNA (2020). ¿Cómo afecta al Aislamiento Social, Preventivo Y Obligatorio a los hogares con discapacidad? Encuesta Covid-19: Informe de resultados. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/media/9026/file>
- Wainerman, C. (2005). La vida cotidiana en las nuevas familias ¿una revolución estancada? Editorial Lumiere.