



XIV Jornadas de Sociología de la UBA

*Sur, pandemia y después*

Título:

## **La pandemia invisible: reflexiones sobre la desigualdad de género en el teletrabajo**

Autora: Macarena Kunkel Fioramonti<sup>1</sup>

### **Resumen:**

Desde inicios de año 2020, a raíz de la pandemia COVID-19, el debate en torno al teletrabajo, sus beneficios y desventajas, ha ocupado un lugar central en la agenda pública, en un contexto en el que para muchos sectores esta modalidad de empleo fue la única alternativa posible. También, a partir del tratamiento en el Poder Legislativo Nacional de un proyecto de ley para su regulación, salieron a la luz diferentes posturas y miradas respecto a la regulación de esta modalidad laboral. Sin embargo, los estudios al respecto datan de varias décadas atrás, y el trasfondo respecto a las prácticas y consecuencias que conlleva esta modalidad pareciera ser bastante más complejo que lo que se plantea. La presente ponencia se propone pensar al teletrabajo desde una perspectiva feminista, entendiendo que vivimos en una sociedad con altos niveles de desigualdad de género en el trabajo. Se argumentará que esta situación se debe por lo menos a dos factores: en primer término, a la naturalización de roles

---

<sup>1</sup> Licenciada en Relaciones del Trabajo (UNAJ), Abogada (UBA), Especialista en Políticas Públicas y Justicia de Género (CLACSO-FLACSO Brasil). Investigadora y docente de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

de género que derivan en una división sexual del trabajo y en la falta de políticas públicas de cuidado para niños, adolescentes y otras personas dependientes. En segundo lugar, a la existencia de relaciones asimétricas de poder que se reflejan en micromachismos y discriminación laboral. El presente trabajo reflexionará respecto al impacto diferencial que el teletrabajo tiene en términos de género y los desafíos que presenta el futuro cercano.

**Palabras clave:** *teletrabajo, perspectiva feminista, pandemia.*

## **1. Introducción**

En respuesta a la crisis derivada por el virus COVID-19, el teletrabajo ha emergido como la manera más efectiva de seguir trabajando y a la vez minimizar el riesgo sanitario asociado a la pandemia. En efecto, el debate en torno a los beneficios y desventajas de esta modalidad laboral ha ocupado un lugar central en la agenda pública argentina, en un contexto en el que para muchos sectores era la única alternativa posible. También, a partir del tratamiento en el Congreso Nacional de un proyecto de ley para su regulación, salieron a la luz diferentes posturas y miradas al respecto. La pregunta que cabe hacernos es, ¿cómo pensar el teletrabajo desde una perspectiva que tome en consideración que vivimos en una sociedad fuertemente marcada por la desigualdad laboral entre los géneros?

Resulta innegable que estamos viviendo una Revolución Digital, también llamada Cuarta Revolución Industrial, probablemente imparable y que está modificando las relaciones de producción y los métodos de trabajo, lo que conlleva a transformaciones en las dinámicas de las relaciones laborales. Sumado a eso, el contexto de la pandemia COVID-19 y las medidas sanitarias que en consecuencia se dictaron, han masificado esta modalidad de trabajo basada en la utilización tecnologías de la información y comunicación (TICs). En pocas palabras, se puede definir al teletrabajo como una forma de trabajo remunerada, que se realiza a distancia, de manera remota, en la que la persona trabajadora desempeña sus actividades sin presentarse físicamente a un establecimiento, pudiendo cumplir con sus responsabilidades desde el espacio físico que elija, que habitualmente es su domicilio.

## **2. El concepto de teletrabajo**

El CIDEA define al teletrabajo como aquel que “ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte (regular u ocasionalmente) de su trabajo fuera del sitio habitual de su actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación” (2000: p. 7). Es decir, el teletrabajo es desempeñado en una ubicación remota

a la organización empleadora, separando al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y entendiendo que la tecnología permite esta separación, mediante la facilitación de la comunicación y del trabajo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como: “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (1990, cit. en Morales y Romanik, 2011, p. 11). El concepto anterior, puede expresarse a través de una fórmula muy sencilla expuesta por Osio “Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación” (2010, p. 96).

En consecuencia, una persona que teletrabaja necesariamente requiere del conocimiento y uso intensivo de las TICs en el desarrollo de sus actividades. Pero además, es fundamental considerar el aspecto de la distancia, ya que la persona trabaja fuera o distante de las oficinas de la organización para la cual trabaja (Osio Havriluk, 2010).

### **3. Reflexiones sobre sus ventajas y desventajas**

Según Escalante y otros (2006), esta modalidad genera impacto en términos socioeconómicos, empresariales y para los trabajadores. En primer lugar, en términos socioeconómicos el teletrabajo tendría un impacto en la distribución y movilidad de la población, al disminuir la migración a grandes ciudades que suelen tener mayores ofertas de trabajo. A su vez, disminuiría el transporte diario hacia la organización empleadora, lo que aportaría a menguar el impacto ambiental y el congestionamiento de tránsito, a evitar hacinamiento en las ciudades, a disminuir el estrés y a permitir una mejor distribución de las oportunidades. Por otra parte, esta modalidad le facilitaría a las personas con discapacidad su inserción en el mundo laboral.

En segundo lugar, en términos empresariales, los autores destacan que el teletrabajo aporta a que las organizaciones se hagan más ágiles y flexibles a través, por ejemplo, una mayor capacidad de expansión, lo que permitiría una mejor adaptación a las demandas reales del mercado y la generación de productos o servicios más competitivos. En función a esta supuesta flexibilidad, la organización podría responder mejor ante el aumento y disminución de picos de trabajo, a través de la contratación de teletrabajadores para satisfacer las demandas reales y disminuir la nómina flotante con recursos de alto desempeño. Esto llevaría a que la organización empleadora asumiera menos riesgos de inversión en infraestructura y de costos de mano de obra, logrando una empresa productiva con un 50% menos de costos, producto de los puestos de teletrabajo. También se destaca que implica mayor flexibilidad en

el proceso de selección de personal, ya que el teletrabajo no limita a que el trabajador deba habitar en la zona.

Por último, Escalante y otros (2006) exponen argumentos sumamente interesantes que suelen utilizarse para defender esta modalidad en términos de los beneficios para los trabajadores. Afirman que esta modalidad mejora la calidad de vida a partir de una disminución del estrés, de los gastos en transporte, ropa y de mejores condiciones de alimentación. En teoría, generaría mayor tiempo en familia, permitiendo que los padres y madres estén más tiempo en casa y puedan compaginar sus tareas con la de los niños, fortaleciéndose los lazos familiares y la educación en el hogar. También generaría mayor autonomía del trabajo, a la hora de decidir la proyección y desarrollo de su carrera, no limitándolo a las posibilidades locales y permitiéndole una mejor distribución de su tiempo en la ejecución de sus tareas.

Por su parte, Osio (2010) sostiene que algunas de las ventajas del teletrabajo en términos generales son: la flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar; la autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades; la movilidad; la mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar al no poseer limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo; la mejora en la vida familiar, asociada a la flexibilidad del teletrabajo; el aumento de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad; un menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés; la capacidad de elección del entorno de trabajo; la capacidad de decidir el horario laboral y las pautas de trabajo; la mejora en la calidad de vida y el desarrollo personal; la oportunidad de crecer profesionalmente al trabajar para empresas, no sólo locales y nacionales, sino internacionales. En relación a las empresas, sus ventajas vienen dadas principalmente por los ahorros y la maximización del rendimiento de los recursos: menores problemas de convivencia entre los empleados, como consecuencia de la falta de interacción personal entre los teletrabajadores; mayor productividad en la empresa, debido a que el teletrabajo, por lo general se realiza asignando trabajos por objetivos; menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura, al no requerir de espacio físico para albergar a los trabajadores; disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados (teletrabajadores), para que la empresa aborde sus trabajos o proyectos; ahorro en costos, al no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario para los trabajadores; disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa; mejora en los plazos de entrega de los trabajos y proyectos, especialmente cuando los pagos se realizan por cumplimiento de objetivos pautados; crecimiento y expansión geográfica de la empresa, sin realizar cambios estructurales, ni incrementar sus costos de infraestructura; eficiencia en el

desempeño de los puestos de trabajo, al existir la flexibilidad de ser manejados por distintos teletrabajadores.

El propio Osio (2010) destaca también ciertas desventajas para los teletrabajadores, entre otras: que el no acudir a un lugar de trabajo y no tener relaciones con otros trabajadores produzca sensación de aislamiento, lo cual afectaría su rendimiento; la falta de identidad laboral; la sensación de inseguridad laboral por su ausencia en la compañía; la falta de ambiente laboral; el sedentarismo en los teletrabajadores por la falta de traslado y movimiento. En el caso de las empresas, Osio presenta las siguientes desventajas: dificultad para motivar a los teletrabajadores; pérdida de la fuerza corporativa de la empresa por la falta de integración de los empleados a la organización; dificultad en la supervisión de los teletrabajadores, por lo cual puede generarse puntos de rendimiento decrecientes, trayendo como consecuencia mayores costos. Es clara que la postura de Osio, tanto desde el punto de vista de las ventajas como de las desventajas del teletrabajo, es una mirada corporativa que pone el énfasis en la rentabilidad y la productividad de la empresa y no en el bienestar de los trabajadores.

Sin embargo, tal como afirma un documento del CIPPEC la relación entre teletrabajo, productividad y bienestar es más compleja. En primer lugar, “la evidencia sobre los efectos del teletrabajo sobre la productividad debería tomarse con cautela ya que, en general, proviene de encuestas de opinión a empresarios y trabajadores” (2021, p. 21). Además, “no está claro que la implementación del teletrabajo permite una mejor concentración en el hogar, donde el trabajador convive con otros miembros, realiza tareas domésticas y de cuidado, y está expuesto a diversas distracciones” (Ibid.). En efecto, el logro de una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar depende de diversas cuestiones como el tamaño y la composición del hogar y las características de la vivienda (Eurofound e ILO, 2017, cit. en CIPPEC, 2021, p. 21).

Podemos afirmar que son muchos los estudios y autores que defienden los efectos positivos que tanto a nivel social como empresarial y laboral tendría el teletrabajo, marcando también algunas desventajas. Sin embargo, los estudios críticos respecto a esta modalidad datan de varias décadas atrás y el trasfondo respecto a las consecuencias que conlleva esta modalidad pareciera ser bastante más complejo que lo que se suele plantear. La problematización de la modalidad del teletrabajo se puede realizar desde diversas aristas: desde la salud laboral, la brecha digital, las condiciones y medio ambiente de trabajo, los límites a las prácticas sindicales, los riesgos de precarización laboral, el derecho a la desconexión digital, etcétera. Puntualmente, aquí nos proponemos problematizar al teletrabajo desde una perspectiva

feminista, poniendo énfasis en la certeza de que vivimos en una sociedad altamente desigual en términos de géneros.

#### **4. Desigualdad de género en el mundo laboral**

Más allá de las posturas defensoras o críticas respecto al teletrabajo, si pretendemos pensar a esta modalidad desde una perspectiva feminista deberíamos comenzar por destacar que, actualmente, cualquier modalidad de trabajo se da en un contexto signado por la profunda desigualdad de género en el mundo laboral. Entendemos que la desigualdad laboral se debe por lo menos a dos factores. En primer término, a la naturalización de roles de género que derivan en una división sexual del trabajo y a la falta de políticas públicas de cuidado para niños, adolescentes y personas dependientes. En segundo término, a la existencia de relaciones asimétricas de poder que se reflejan en micromachismos y discriminación laboral. Esto genera consecuencias evidentes en la forma de la que las mujeres transitan su vida laboral: bajas tasas de actividad y altos niveles de desocupación, trayectorias laborales con desventajas, brecha salarial, violencia o discriminación laboral, falta de autonomía económica.

Tal como afirma Laís Abramo<sup>2</sup> (2004), en “el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo inciden varios factores derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género (que incluye no sólo el trabajo como todas las otras dimensiones de la vida social) que, al mismo tiempo en que asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica, atribuyen a esa esfera un valor social inferior al mundo “público” (y desconocen por completo su valor económico)” (2004; p. 226). Es por eso que, para las mujeres, la división sexual del trabajo no solo significa una limitación en su uso del tiempo y en el acceso a recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, sino que también “está fuertemente relacionado a una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad” (Íbid.).

En la misma línea, la idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria o complementaria se estructura, en primer lugar, “en torno a una concepción de familia nuclear en la cual el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar)” (Abramo; 2004; p. 227). Es por eso que incluso en la actualidad, varias instituciones del mercado de trabajo características del período post guerra (como por ejemplo el salario mínimo y algunos sistemas de pensiones, programas de seguridad social y planes de salud) se basan en la idea de que existe un salario principal,

---

<sup>2</sup> Especialista Regional en Género y Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

percibido por el jefe del hogar (un varón cis heterosexual), y que por lo tanto un salario sería suficiente para mantener en condiciones mínimamente adecuadas a quien trabaja y a su familia.

Es esencial también destacar la injerencia de los estereotipos de género, que son aquellos modelos construídos socialmente en los que se supone que debemos encajar las personas conforme nuestra sexualidad anatómica. Tal como afirma el informe de la CEPAL (2013), según dichos estereotipos, “los hombres serían más aptos para realizar trabajo físico pesado o para asumir funciones de mando y responsabilidad, mientras que las mujeres tendrían una propensión ‘natural’ a ocuparse y cuidar de los demás” (p. 72). Además, la “convicción de que ciertas destrezas o competencias, como la habilidad manual y la capacidad de comunicación y de empatía, no son adquiridas por medio de la formación y de la experiencia, sino que se trata de atributos femeninos transmitidos genéticamente, conduce a la subvaloración de las ocupaciones tradicionalmente femeninas, como el trabajo doméstico o el trabajo de cuidado” (Hearn y Parkin, 1987 cit. en CEPAL, 2013, p. 72).

## **5. Los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados**

Resulta ineludible pensar en el desequilibrio hacia el interior de los hogares, poniendo en el centro el debate respecto a los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados (TDCNR). Tal como indica la economista Corina Rodríguez Enríquez (2015), los TDCNR son aquellas “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”. Esta batería de tareas incluye el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones del cuidado (limpiar la casa, hacer las compras, preparar la comida) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, trasladar a otros, supervisar el trabajo de la empleada doméstica). Sin estas actividades el sistema económico y el sistema productivo no podría funcionar, porque son tareas que aseguran el mantenimiento, la reposición y la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, estas tareas han sido históricamente invisibilizadas y no reconocidas como lo que realmente son: trabajo no remunerado.

En ese sentido, los varones suelen dedicar al trabajo remunerado fuera del hogar un número de horas mucho mayor que las mujeres, quienes deben asumir la responsabilidad de conjugar el trabajo remunerado con el TDCNR. Un informe de la OIT (2001) destaca que incluso con iguales calificaciones previas al momento de ingresar al mercado del trabajo, las mujeres tienen menores oportunidades de permanencia, ascenso, protección y estabilidad laboral que los varones, debido en gran medida a sus funciones reproductivas y de cuidados familiares.

Además, destaca que las presunciones acerca de mayores índices de ausentismo y de rotación entre las mujeres, debido justamente a sus responsabilidades relacionadas al TDCNR, hacen presuponer un menor compromiso y menor ambición en el trabajo, porque se asume que su papel es primordialmente el de ser sostén del hogar. Es evidente que dichos estereotipos sobre los roles y las aspiraciones de varones y mujeres en el mercado del trabajo y en el hogar, persisten actualmente en América Latina, a pesar de la mejoría de algunos indicadores relativos a su inserción laboral.

En Argentina, una de las herramientas desarrolladas que grafica esta dinámica son las encuestas de uso del tiempo, que muestran que las mujeres “se involucran en un 88,9% en las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, mientras que los varones se involucran en un 57,9%. Adicionalmente, las mujeres destinan en promedio 6,4 horas diarias a estas actividades, mientras que los varones dedican casi la mitad, 3,4 horas” (Rodríguez Enríquez, Partenio y Lateria, 2018: 34).

El informe “Los cuidados, un sector económico estratégico”<sup>3</sup>, elaborado y publicado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género midió el aporte del TDCNR al Producto Bruto Interno. A partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, estimaron que las tareas de TDCNR ascienden al 15,9% del PBI. Esto convierte al sector de los cuidados en el que más aporta a la economía, secundado por la industria (13,2%) y el comercio (13%). Además, la Encuesta de Uso del Tiempo del INDEC y el informe dan cuenta de que en Argentina las mujeres realizan el 75% de las tareas domésticas no remuneradas, y el 88,9% participan de estas tareas dedicándole 6,4hs por día. Esa cantidad de horas se encuentra a mitad de camino entre la carga horaria de un trabajo a tiempo parcial y uno a tiempo completo, con la diferencia de que es tiempo destinado a tareas que no son valoradas, reconocidas ni retribuidas como trabajo, dejando a quienes las realizan en una posición de suma vulnerabilidad. Por su parte, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, dedicándole un promedio de 3,4hs diarias.

## **6. Teletrabajo y TDCNR en contexto de pandemia**

En épocas de aislamiento social obligatorio, los TDCNR tendieron a multiplicarse y a diversificarse como consecuencia de la no asistencia de niños a colegio, de la imposibilidad de contratar niñeras, empleadas domésticas o acompañantes terapéuticas, de la permanencia en el hogar de todo el grupo familiar, etcétera. Proliferaron encuestas y testimonios alarmantes

---

<sup>3</sup> Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf)



respecto a la sobrecarga que estaba implicando, especialmente para las mujeres madres con trabajos remunerados, realizar esfuerzos sobrehumanos para cumplir con sus trabajos a distancia y además, encabezar las tareas del hogar con el adicional de tener que acompañar el proceso educativo de las clases virtuales de sus hijes. Es por eso que frente a la extendida idea de que a partir del aislamiento obligatorio “se paró la economía”, el movimiento feminista ha contestado con contundencia que “la economía del cuidado<sup>4</sup> nunca frenó”. Incluso, esta situación ha alcanzado niveles dramáticos en los sectores más vulnerables, en los que por las condiciones habitacionales precarias, cumplir el aislamiento fue una verdadera hazaña. Y asumiendo una mirada interseccional, es importante también destacar que las tareas domésticas y de cuidados insumen esfuerzo en los hogares humildes, que no cuentan quizás con la posibilidad de hacer compras por internet, resolver trámites virtualmente o tener electrodomésticos que simplifiquen determinadas tareas.

Respecto a la modalidad de teletrabajo, ya desde antes de la pandemia COVID-19 representaba un segmento considerable del total del mercado laboral remunerado. La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)<sup>5</sup> de 2017 relevó la cantidad de teletrabajadores en Argentina, definidos como aquellas personas que trabajan en un lugar ajeno al domicilio de la organización empleadora, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación durante ese año calendario. La estadística reveló que un 7,8% del total de trabajadores eran teletrabajadores de los cuales un 29,6% eran mujeres y un 70,4% de varones. Por su parte, la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad<sup>6</sup> (ECETSS) de 2018, estimó que el 17% de los trabajadores asalariados realizaba parte de su trabajo en un lugar ajeno al domicilio de la empresa utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).

No caben dudas de que consecuencia como consecuencia de la pandemia y las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, el número de teletrabajadores ha aumentado significativamente. Un informe del CEPXXI expuso cifras actualizadas sobre la tasa de ocupación informatizada (tOI), mostrando que hubo un incremento del 32,4% durante el segundo trimestre de 2020 y una posterior caída al 26%, debido a dos efectos conjuntos. Por un lado, en el segundo trimestre 2020 se incrementó un 2,3% interanual la cantidad de

---

<sup>4</sup> Para más información sobre la economía del cuidado ver: Rodríguez Enríquez, C. (2015) “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”, Nparueva Sociedad 256, Marzo - Abril.

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/eil/index.asp>

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro>

trabajadores que utilizaban equipos informatizados y, por otro lado, se redujo un 20,7% interanual la cantidad de personas ocupadas totales. Por otra parte, basándonos en la Encuesta Permanente de Hogares<sup>7</sup> podemos afirmar que durante el primer trimestre de 2020 -prepandemia- el porcentaje de personas ocupadas que realizaban teletrabajo alcanzaba el 6,1% del total, mientras que en los dos trimestres posteriores -pandemia-, a raíz de la implementación del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), este indicador escaló hasta 22,2% y 21,9%, respectivamente. Incluso durante el cuarto trimestre de 2020, el porcentaje de personas empleadas realizando sus tareas laborales desde su vivienda se mantuvo por arriba del 20%.

En ese sentido, un informe del CIPPEC para toda la Argentina (2021) revela que existe una brecha de teletrabajo, entendida como la diferencia entre el teletrabajo potencial y el efectivo, de más de 10 puntos porcentuales. Asimismo, afirma que se presentan importantes diferencias de género: “mientras el 35% de las mujeres se encuentran en ocupaciones que son potencialmente teletrabajables, dicho porcentaje es de 21% para los varones” (2021, p. 1).

## **7. Teletrabajo, género y conciliación laboral**

Gran parte de los estudios existentes sobre teletrabajo destacan que es la modalidad que permite una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, un incremento de la flexibilidad y una reducción en los tiempos de desplazamientos (Mann y Holdsworth, 2003; Montreuil and Lippel, 2003; Tremblay, 2002). Sin embargo, otros autores han problematizado esa postura, demostrando que para quienes teletrabajan el camino hacia la conciliación laboral suele ser más sinuoso que lo que generalmente se expone. Podemos definir a la conciliación laboral como aquella que busca crear un hábito de trabajo que permita compatibilizar la vida personal con el empleo, promoviendo la igualdad entre varones y mujeres tanto en el trabajo remunerado como hacia el interior de los hogares.

En ese sentido, Eliana Aspiazu (2014) plantea las dificultades que en general suelen atravesar las mujeres para conciliar trabajo y responsabilidades familiares. Esto se relaciona con lo que Catalina Wainerman (1996) define como “segregación de género”, que se presenta en dos formas distintas: horizontal y vertical. La horizontal se manifiesta en la distribución desigual

---

<sup>7</sup> Desarrollada trimestralmente por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC). Disponible en: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

por sexo entre sectores de actividad, que lleva a que haya algunas ocupaciones y puestos de trabajo ocupados casi exclusivamente por mujeres (como el servicio doméstico) y otras por hombres (como la construcción). A su vez, la segregación vertical es aquella que “se da al interior de un mismo sector de actividad, por la concentración de mujeres en los niveles inferiores de la escala y de los varones en los niveles de mayor jerarquía y calificación” (Wainerman, 1996 Cit. en Aspiazu 2014: 186)

Aspiazu (2014) observa que la dificultad para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado tiene que ver con que “la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito doméstico” (2014: 11). En consecuencia, se produjo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, denominada “doble jornada laboral”. La autora expone propuestas de políticas que promuevan a la conciliación con una perspectiva de género. Por ejemplo, a nivel legislativo, formula la posibilidad de modificar las regulaciones laborales “generando permisos, licencias y beneficios iguales para varones y mujeres en lo que refiera al cuidado de niñas y niños” (2014: 15). Por otra parte, a nivel de servicios de cuidado para las personas dependientes, sostiene que es fundamental que sean provistos por el Estado de forma gratuita.

En síntesis, la histórica la discordancia a la hora de conciliar el trabajo remunerado con el TDCNR de niños, adolescentes y otras personas dependientes, afectó desproporcionadamente a las mujeres. Tal como afirma Jorge Saini, la desigualdad de género constituye una problemática que “se ve reflejada a la hora de ingresar a puesto laboral que permita a los trabajadores y trabajadoras armonizar las responsabilidades del trabajo y la familia, pero también tiene un gran impacto a la hora de realizar tareas bajo la modalidad de teletrabajo, principalmente en el contexto actual donde el trabajo a distancia se ha incrementado y se han suspendido las clases debido a las medidas sanitarias por el virus del COVID-19” (2021).

Por su parte, Gálvez y Tirado sostienen que autores como Hardhill (2003) insisten en “enfatar el enorme potencial de libertad, flexibilidad y nuevas oportunidades que proporciona el teletrabajo” para las mujeres (2009, p. 146). Sin embargo, desde algunas corrientes feministas se despliega un “enorme escepticismo en relación con el aspecto emancipador del teletrabajo, éste no sólo refuerza la idea de que la conciliación es un asunto exclusivamente femenino sino que podría reforzar, en determinadas circunstancias, el papel tradicional otorgado a la mujer como responsable de las tareas del hogar” (Green y Adam, 1998; cit. en Gálvez y Tirado, 2009). En síntesis, la relación entre el teletrabajo y sus posibilidades de

conciliación constituye uno de los grandes debates respecto al potencial de las TIC en el mundo laboral.

Para las autoras Pérez Sánchez y Gálvez las TICs se suelen presentar como “una gran oportunidad para tratar de corregir los desequilibrios y las desigualdades existentes en la sociedad y elevar el grado de participación de las mujeres en todos los ámbitos” (2009, p. 62). Como se ya se ha mencionado, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sobre todo para las mujeres, sigue siendo un enorme desafío por la sobrecarga que los TDCNR tienen para ellas. En este marco, “las TICs pueden resultar un instrumento muy útil para conseguir crear dinámicas de conciliación, ya que resuelven dos de sus principales problemas: el tiempo y la distancia, permitiéndoles localizar el trabajo y hacer las tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida” (Íbid.). Sin embargo, las autoras detectan que en “la mayoría de los casos la flexibilidad horaria que permite el teletrabajo es utilizada para articular el tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades y los horarios del resto de los miembros de la familia, principalmente de los hijos e hijas” (2009, p. 65).

En este sentido, cabe preguntarse ¿es el teletrabajo una opción que necesariamente favorece la conciliación familia-trabajo, tal como se suele prometer? ¿Es una opción que fomenta una democratización y mayor igualdad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidados hacia el interior de los hogares? En el marco del sistema que vivimos, con una fuerte división sexual del trabajo y un mercado laboral signado por techos de cristal y pisos pegajosos para las mujeres, los resultados y las experiencias de teletrabajo pueden ser muy diferentes dependiendo del género. Pareciera a simple vista que para las mujeres implica una doble exigencia: cargan en sus espaldas con la tensión entre las tareas del hogar y la imposición de productividad que les exige el mercado. Es decir, para ellas, en un mismo espacio físico conviven distintos tipos de responsabilidades que implican dos formas de trabajo simultáneas: el remunerado y el no remunerado.

Frente a ello, Pérez Sánchez y Gálvez se preguntan si el teletrabajo podría acabar reforzando la posición de opresión de las mujeres. Sostienen que “el hecho de que el teletrabajo pueda comportar que las mujeres puedan realizar el trabajo remunerado pero sin liberarse, ni que sea en parte, de sus responsabilidades como madre o como ama de casa, puede conllevar el riesgo de que el teletrabajo contribuya a reproducir el rol tradicional de la mujer” (2009, p. 68). Las autoras se cuestionan también si el teletrabajo es efectivamente una oportunidad beneficiosa para las mujeres o, al fin y al cabo, una suerte de renuncia profesional.

## 8. Ley Nacional de Teletrabajo y desafíos pendientes

El 30 de julio de 2020 se sancionó la Ley N° 27.555<sup>8</sup> que establece el régimen legal del contrato de teletrabajo para todo el territorio argentino, con el objeto de “establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan” (artículo 1°). La legislación contempla en su artículo 6 las tareas de cuidados en los siguientes términos:

*Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de 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 discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23592. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.*

Al respecto, Cecilia Merchán -Secretaria de Igualdad y Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación- destacó que “la normativa es un gran avance porque reconoce las tareas de cuidados y promueve la corresponsabilidad de estas actividades, amplía derechos y protege a las trabajadoras y trabajadores. Se trata de una de las primeras legislaciones de alcance nacional que refieren a las tareas de cuidados y su incidencia en las responsabilidades en la vida de las personas”<sup>9</sup>.

Por su parte, la ONG ELA -Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- sostiene que esta ley “es un avance frente a la situación actual que invisibiliza las responsabilidades de cuidado más allá del período posterior al nacimiento de hijos y que tiene un enfoque marcadamente maternalista: la escasa regulación en torno al acceso a licencias para cuidar está destinada mayormente a las trabajadoras madres, excluyendo distintas conformaciones familiares” (2020, p. 1). Más allá de reconocer el avance, problematizan dos aspectos sobre las personas que se consideran destinatarias del cuidado: “según la norma deben ser convivientes, lo cual invisibiliza que los cuidados no remunerados, directos e indirectos, no solo se brindan en el hogar. El cuidado involucra a familiares que pueden vivir fuera del hogar y que requiere de la

---

<sup>8</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

<sup>9</sup> En <https://www.telam.com.ar/notas/202008/502449-teletrabajo-cuidados.html>

misma manera tiempo, dinero y esfuerzo. Es por eso que se vuelve importante considerar que el concepto del cuidado es amplio. Además, se realiza un corte de niños y niñas hasta 13 años que parece, en principio, arbitrario y que debería incluir a todos los niños y niñas hasta 18 años tal como establece la Convención de Derechos del Niño” (2020, p. 2).

Por su parte, el CIPPEC (2021) sostiene que términos de derechos y obligaciones, un marco regulatorio adecuado debería incluir los siguientes contenidos: principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes; reversibilidad; establecimiento de responsabilidades de gasto; derecho de desconexión; prevención y tratamiento de potenciales consecuencias psicosociales y sanitarias; garantía la protección de los datos y privacidad de los trabajadores; protección al trabajador de un potencial encubrimiento de relación laboral. Respecto puntualmente a la reversibilidad, los autores del documento destacan que tiene una clara implicancia de género, “debido a la sobrecarga desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado que recae sobre las mujeres, ellas son las que tienden a recurrir al teletrabajo para conciliar estas tareas con las responsabilidades laborales, principalmente como un mecanismo para extender las licencias por maternidad” (2021, p. 25). En síntesis, la no existencia del derecho a la reversibilidad podría contribuir a relegar aún más a las mujeres al ámbito doméstico. También destacan que de no cumplirse el derecho a la desconexión, podrían darse casos de discriminación laboral de género, ya que por la sobrecarga desproporcionada de TDCNR que recae sobre las mujeres, “es más difícil para ellas responder mensajes fuera del horario laboral, algo que algunos empleadores interpretan como una forma de compromiso”.

En síntesis, es posible afirmar que la sanción de la Ley Nacional de Teletrabajo fue un avance no solo importante, sino también impostergable. Sin embargo, aún quedan desafíos pendientes y modificaciones importantes que se le podrían realizar al texto normativo para fortalecer aún más la perspectiva de género con la que cuenta.

## **9. Conclusiones**

La presente ponencia se propuso reflexionar sobre una modalidad laboral cada vez más extendida: el teletrabajo. Se indagó acerca de esta modalidad desde una perspectiva feminista, entendiendo que vivimos en una sociedad con altos niveles de desigualdad laboral entre géneros. Dicha desigualdad está compuesta por dos planos: el plano de la desigualdad en el mercado de trabajo remunerado y el plano de la desigualdad respecto a la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado hacia el interior de los hogares. Actualmente, las mujeres están expuestas a bajas tasas de actividad y altos niveles de desocupación, a trayectorias laborales con desventajas, a discriminación laboral y a una marcada brecha salarial. También, asumen de manera desproporcionada las responsabilidades vinculadas a

las tareas domésticas y al cuidado de otras personas. Si bien no tenemos certezas respecto a cómo impactará o viene impactando la masificación del teletrabajo en la desigualdad de género en el mundo laboral, tampoco caben dudas de que si no se garantiza efectivamente una regulación que tome en consideración estas condiciones preexistentes, solo continuarán reproduciéndose.

Tal como afirman Pérez Sánchez y Gáldez, el panorama que presenta el teletrabajo no es homogéneo, sino que está plagado de tensiones y contradicciones. A raíz de las entrevistas que realizaron a teletrabajadoras, sostienen que las mujeres llegan a la conclusión de que “los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta” (2009, p. 74). Además, afirman que para intentar minimizar sus riesgos es necesario que el teletrabajo se implemente bajo ciertas condiciones: planificación y evaluación por objetivos del trabajo remunerado realista para facilitar la autoorganización, confianza de los superiores en el teletrabajo como forma de organización laboral legítima, reglas del juego normativo que marquen cuándo y de qué manera se puede teletrabajar, transparencia en las condiciones del teletrabajo y garantía por parte de la organización empleadora de los requerimientos técnicos, espaciales y tecnológicos necesarios. Otra de las condiciones que consideran imprescindibles es que “hombres y mujeres se acojan paritariamente al teletrabajo, para que esta forma de organización del trabajo no se convierta ‘involuntariamente’ en una estrategia perversa para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros” (Íbid.).

Debemos apuntar a garantizar que se incorpore una mirada de corresponsabilidad respecto al teletrabajo, es decir, que se aspire a garantizar la responsabilidad compartida entre el Estado, las asociaciones sindicales y las organizaciones empleadoras para lograr la igualdad de géneros también en esta modalidad. Es posible afirmar que no solo no alcanza con regular el teletrabajo, sino que tampoco es suficiente con incorporar un artículo aislado que tome en cuenta estas tareas. Lo que la Argentina necesita es asumir la necesidad urgente de desarrollar un sistema nacional de cuidados, que surja como resultado de escuchar las demandas del movimiento feminista respecto al rol que debería ocupar el Estado en la regulación de lo doméstico.

El COVID-19 ha sacado a la luz la relevancia que estas tareas tienen tanto desde lo social como desde lo económico para la sostenibilidad de la vida en sociedad. En ese sentido, podemos pensarnos ante un momento único para poner en debate las acciones que podríamos llevar adelante para comenzar a distribuir equitativamente las tareas domésticas y de cuidados a la vez que se apunta a la disminución de la desigualdad en el mercado de trabajo remunerado. Acciones como extensión de las licencias por paternidad, campañas de

concientización sobre corresponsabilidad, impulsar la mayor participación de las mujeres en cargos jerárquicos y mejorar las condiciones de los sectores de trabajo muy feminizados (salud, limpieza, educación, empleo doméstico, etc).

Podría pensarse también en una política que promoviera del teletrabajo y fuera acompañada de estrategias apuntando a cerrar las brechas de género existentes en el mercado laboral. Por lo pronto, en lo inmediato se requieren medidas de implementación del teletrabajo con perspectiva feminista y flexibilidad suficiente para promover un efectivo equilibrio entre trabajo y familia y una mayor corresponsabilidad al interior del hogar. A largo plazo, resulta imperativo romper con los techos y las paredes de cristal, así como también con los pisos pegajosos y las escaleras rotas<sup>10</sup>, desandando estereotipos de género y normas sociales arraigadas.

Resulta impostergable reflexionar respecto al impacto diferencial que el teletrabajo tiene en términos de género y los desafíos que cualquier intento de regulación por parte del Estado enfrenta desde una perspectiva que aspire al logro de una sociedad justa, que nos incluya a todes. Necesariamente esto se debe pensar en el marco de una profunda transformación integral de las condiciones de precariedad, explotación e informalidad laboral existentes en la República Argentina. Tal vez nos encontremos ante la oportunidad de discutir un Código del Trabajo que unifique las dispersas regulaciones laborales del ordenamiento jurídico argentino y cumplir de esta manera con un mandato constitucional que sigue siendo una deuda pendiente de nuestra democracia.

## 10. Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?. Revista Estudios Feministas, 12(2),224-235. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013>

- CIPPEC por Albrieu, R., Allerand, M. y De la Vega, P. (2021). "El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después." Documento de trabajo de CIPPEC. Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>

---

<sup>10</sup> Para más información, consultar: <http://www.generoytrabajo.com/corresponsabilidad/>



- Aspiazu, E. (2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 177-194. ISSN 2216-1473. Plataforma NULAN(UNMDP).
- CEPAL (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Informe Regional. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. [http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12\\_oit-trabajo\\_decente\\_y\\_euidad\\_de\\_genero.pdf](http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf) para abrir el recurso.
- CIDEDEC (2000). Perspectiva internacional del trabajo: Nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información. Disponible en <http://www.cidec-net>
- ELA (2020). Documento “Reflexiones en torno al proyecto de teletrabajo y el derecho al cuidado”. Disponible en: <https://www.senado.gob.ar/upload/34039.pdf>
- Escalante, Z. y otros. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Revista Gaceta Laboral*. Vol 12. Universidad del Zulia. Venezuela. Fuente: <http://www.scielo.org.ve/scielo>
- Gálvez, A. y Tirado, F. (2009). Teletrabajo y regímenes de compromiso: Mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 143-165. Disponible en: <http://www.psicoperspectivas.c>
- Morales, G. y Romanik, K. (2011). Una mirada a la figura del teletrabajo. Informe de Actualidad Laboral No. 1. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Recuperado junio, 23, 2014, de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016_recurso_1.pdf).
- OIT (2001). Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Módulo 6: Acceso a trabajo decente (Santiago, OIT).
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* Vol. 3, Nº 5, enero-junio, 2010: 93-109 Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099
- Osio Havriluk, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 410-426 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela
- Rodríguez Enríquez, C. (2015) “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”, *Nparueva Sociedad* 256, Marzo - Abril.

- Rodríguez Enriquez, C. y Marzonetto, G. (2015). "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina". En Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N° 8 (Enero-Junio 2015) ISSN 1853-9254
- Rodríguez Enríquez, C.; Partenio, F. y Latorra, P. (2018). Lecturas feministas de la economía y la autogestión. En Revista Autogestión para otra economía N° 6. - Rodríguez, Dinah(2001). Trabajo femenino, ¿Salario para el trabajo doméstico?, Colectivo Atabal, México.
- Saini, J. (2021). Teletrabajo: un camino hacia la flexibilización laboral con perspectiva de género. Por Editorial Errepar. Disponible en: <https://blog.errepar.com/teletrabajo-perspectiva-genero/>
- Scheingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. (2021). Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Pérez Sánchez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Athenea Digital - núm. 15: 57-79 (primavera 2009). ISSN: 1578-8946. Disponible en: <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez/597-pdf-es>