

Te quedan 5 artículos



Para leer sin límites. [Suscríbete](#)



la diaria

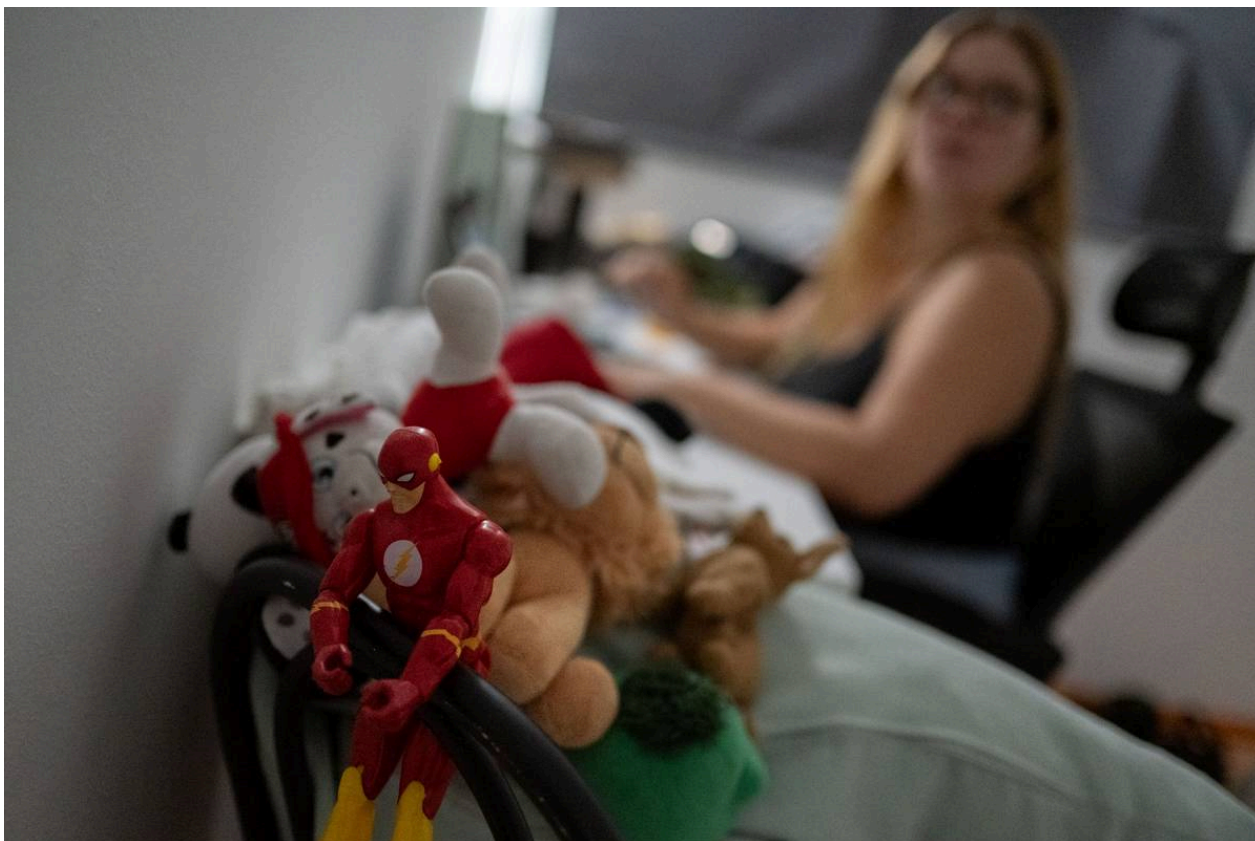


Foto: Mara Quintero

La virtualidad y los cuidados: entre la oportunidad y la necesidad de evitar “la naturalización del trabajo femenino dentro de los hogares”

Publicado el 7 de marzo

Escribe [Federica Pérez](#) en [Feminismos](#) › [Desigualdades](#)

🕒 6 minutos de lectura

La aceleración del uso de las nuevas tecnologías trajo beneficios, pero también significó un riesgo porque “se borraron fronteras” y las tareas que ya estaban principalmente a cargo de las mujeres encontraron “un espacio más propicio” para consolidarse, según especialistas.

Lejos quedó la pandemia, pero sus consecuencias y la “nueva normalidad” que se instaló en diversos ámbitos de la vida siguen vigentes y tomaron un rumbo circunstancial que, en algunas áreas, no quedó definido del todo. Un ejemplo es el de las nuevas modalidades de empleo, específicamente el teletrabajo.

A pocos meses del inicio de la emergencia sanitaria en Uruguay, algunos estudios dejaron en evidencia tanto el costo específico que tuvo para las mujeres como la deuda que generó con ellas. Las estimaciones indican que el total de esa deuda equivalía a 1,9% del producto interno bruto en 2020 y a 1,4% en 2021. Sin embargo, con el trabajo virtual o híbrido en auge, las regulaciones son casi nulas, y las que se han establecido, como la Ley 19.978, no contemplan las diferencias por género.

El impacto de la pandemia en la ampliación de algunas brechas de género está estrechamente vinculado al teletrabajo, una modalidad que “tuvo efectos sobre la capacidad de conciliación de las mujeres por la sumatoria de actividades en los hogares”, que incluyó clases online y la suspensión de centros de cuidado para niños pequeños, indica una revisión del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo, otro de los estudios que evidencia las secuelas del período.

En Uruguay, así como en otros países de la región y del mundo, existen legislaciones y distintas propuestas en revisión sobre el teletrabajo, incluso específicas, como, por ejemplo, las vinculadas a las plataformas digitales. Sin embargo, carecen de perspectiva de género y de apartados que refieran particularmente al vínculo de las nuevas formas de empleo con los cuidados.

En diálogo con *la diaria*, especialistas evaluaron los beneficios y las complejidades del trabajo virtual, el impacto de la pandemia en el trabajo de las mujeres, y las eventuales regulaciones.

Entre lo nuevo y lo históricamente establecido

Alma Espino, economista especializada en género, sostuvo que el fenómeno del teletrabajo se comenzó a estudiar aproximadamente en 2018, pero es “indiscutible” que se aceleró con la llegada de la pandemia y derivó en que ahora, “si bien hay muchas cosas que podemos hacer de forma presencial, ya no las hacemos”.

Sobre la vinculación de las mujeres con este formato de empleo, agregó que “tenemos un rol de consumidoras, ya que nuestras opciones, condicionadas por lo social y también por preferencias personales, nos llevan a formarnos en carreras académicas alejadas de las ciencias duras y de la producción científica de nuevas tecnologías; por ello, estamos lejos de generarlas”. Sin embargo, “estamos bien cerca” de una serie de ocupaciones que pueden hacer uso de ellas, como la administración, tareas de oficina y otras que nos permiten, en tanto usuarias, aprovechar las posibilidades del trabajo remoto.

Dentro del uso indiscutido de las nuevas tecnologías, para Espino es indispensable tener en cuenta que puede ser “una gran ventaja pensada desde múltiples lugares, pero también una desventaja”, por varias razones relacionadas con el aislamiento.

Según lo que se investigó durante la pandemia, cuando trabajamos desde nuestros hogares, el trabajo a distancia puede ser “algo positivo, para cumplir con el rol que nos asigna la sociedad”, porque desde casa se puede controlar qué hacen los niños, ver si la ropa terminó de lavarse y supervisar otras tareas, detalló la economista. En cambio, visto desde otros ángulos, la modalidad “genera aislamiento porque, durante la historia, las mujeres hemos vivido aisladas como amas de casa”, lo que impide, entre otras cosas, “cierto grado de autonomía”.

Por este último punto, “debemos preguntarnos si las nuevas formas de trabajo fortalecen el aislamiento y cuán lejos estamos de aquellas mujeres que hace 50 o 60 años trabajaban cosiendo capas para el ejército o terminaciones de sábanas mientras hacían las cosas de la casa”. “El avance científico-tecnológico es maravilloso para toda la humanidad, pero se aplica condicionado por las reglas que la sociedad impone en términos de valores y normas sociales de género, escritas o no, que no se discuten y se transmiten de generación en generación”, reafirmó.

En cuanto a lo que se debería hacer para amortiguar estos impactos, acotó que es necesaria la presencia del Estado como regulador que ampare a quienes realizan una actividad asalariada, “para evitar la naturalización del trabajo femenino dentro de los hogares”. “Se naturaliza estar en mi casa todo el día y cuidar, se puede naturalizar que estoy sentada frente a la computadora haciendo un trabajo”, explicó.

Apoyá nuestro periodismo.

Suscribite por \$230/mes

Para Espino, más allá de las mujeres, el Estado debería considerar que en los hogares se desarrolla parte importante de “la reproducción social”, que además del cuidado implica otras cosas, como enseñanza y formación, de lo que “alguien se tiene que ocupar, incluso de que se dé en las mejores condiciones”, entonces se trata de tareas que “no pueden recaer exclusivamente en las mujeres, aunque estén todo el día trabajando desde la casa”.

De por sí, “las tecnologías no modifican las relaciones de género, pero pueden mejorarlas si se hace un esfuerzo desde lo social y lo estatal”, concluyó la economista.

Hacer “todo a la vez”

Soledad Salvador, magíster en Economía e investigadora especializada en género del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, agregó que el impacto de los cambios que el trabajo experimentó durante la pandemia fue mayor sobre las mujeres y que luego, en la “recuperación laboral” pospandemia, no hubo lugar para muchas de ellas. Según la experta, en marzo de 2020 ya se sabía que el efecto iba a ser mayor para las mujeres de estratos bajos.

Específicamente sobre el teletrabajo, agregó que “fue una solución para las mujeres de niveles educativos altos” porque la pandemia afectó más que nada a quienes se encontraban bajo la informalidad y que además debieron asumir “una mayor carga de cuidados porque, como ya no estaban insertas en el mercado laboral, tenían más tiempo para los hijos en la casa”.

Luego de la pandemia, la recuperación del empleo fue más lenta para las mujeres, y eso se vincula a los cuidados. “Trabajar en casa implicaba hacerse cargo de los cuidados, del seguimiento curricular, y aunque en un momento creímos que se podía generar un cambio en la redistribución de las responsabilidades, no es algo que se vea”, resaltó la economista, y agregó que, finalmente, “lo que se instaló fue una nueva normalidad en la que las mujeres encontraron otras formas de conciliar el trabajo remunerado con el cuidado”.

Para Salvador, volver a amoldarnos a la realidad que teníamos antes pero con otras herramientas “puede ser un alivio”, aunque depende del tipo de empleo. “El problema del teletrabajo es que tiende a invisibilizar más porque estar en casa implica hacer todo a la vez”, señaló, y agregó que, si bien las distintas realidades están atravesadas por la desigualdad, “varía según la situación de cada una”.

Como el fenómeno se instaló y son pocos los empleos que volvieron a la presencialidad total, ahora habrá que estar atentas a cómo el nuevo gobierno recoge información sobre estas nuevas realidades. En este sentido, la académica dijo que, para regular, es “fundamental” la negociación colectiva y la búsqueda de formatos que consideren horas libres por cuidado o algún tipo de prestación que ayude a resolver el tema.

“Lo ideal sería que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tome el tema como algo a trabajar para que las empresas entiendan que los trabajadores tienen que asumir tareas de cuidado que son responsabilidad de todos”, remarcó, porque “el modelo en el que la mujer se quedaba en la casa y el hombre iba a trabajar ya no existe”.

Una posible regulación colectiva

“La naturalización del trabajo femenino dentro del contexto actual es un riesgo porque el teletrabajo borra las fronteras entre el mundo laboral y familiar o privado”, apuntó Hugo Barretto, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y flamante subsecretario de Trabajo y Seguridad Social. Sostuvo que, si bien en este formato de trabajo hay intercambiabilidad, “falta un dique que contenga la tendencia expansiva que tiene el trabajo, que en principio era una cuestión meramente psicológica o subjetiva la de traerlo a casa, pero que ahora se instaló en casa”.

“La difuminación de las fronteras puede hacer que las tareas que ya estaban mayormente a cargo de las mujeres –también los cuidados– ahora encuentren un espacio más propicio para que eso ocurra e incluso se intensifique”, agregó.

Barretto dijo que otro efecto del trabajo en casa es el mayor peso que se le reconoce a la individualización de la relación del trabajo, producto del aislamiento del resto del contexto y de las relaciones sociales que se establecen en el trabajo en equipo. “Tiende a agudizar la diferenciación que existe en poder negociar entre el trabajador y la empresa”, afirmó el experto, a modo de ejemplo.

En su opinión, dada la diversidad de situaciones, la mejor regulación para el teletrabajo debe darse a través de los Consejos de Salarios o los convenios colectivos. También podría ser mediante una ley de carácter general, pero el especialista considera que la negociación colectiva se ajusta a la realidad que se pretende regular porque probablemente los tipos de trabajo y las situaciones de las trabajadoras puedan ser divergentes.

“Que [el trabajo] sea híbrido habilita a mantener ciertas condiciones más corrientes”, analizó Barretto; “en cambio, el trabajo absolutamente circunscripto al domicilio seguramente necesita de mayores resguardos, por eso lo más apropiado y seguro sea que el derecho del trabajo provea de instrumentos para facilitar y promover la negociación colectiva en esos sectores”.