

Jornadas interminables en pandemia: los casos de teletrabajadoras de los sectores comercial y de servicios en Chile *

Endless days in Pandemic: the cases of teleworkers in the commerce and services sectors in Chile

Dias sem fim na pandemia: os casos de teletrabalhadoras dos setores de comércio e serviços no Chile

Claudia Andrea González Cid**

Universidad Diego Portales, Santiago, Chile

Cómo citar: González, C. A. (2023). Jornadas interminables en pandemia: los casos de teletrabajadoras de los sectores comercial y de servicios en Chile. *Revista Colombiana de Sociología*, 46(1), 23-45.

DOI: <https://doi.org/10.15446/rsc.v46n1/96550>

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0.

Artículo de reflexión

Recibido: 9 de abril del 2021

Aprobado: 10 de septiembre del 2022

* Este artículo hace parte de un Proyecto Fondecyt N° 3210539, titulado “Jornadas interminables en Pandemia: los casos de teletrabajadoras de los sectores comercio y servicios en Chile”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), con el patrocinio de la Universidad Diego Portales (UDP).

** Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, en cotutela con el Doctorado en Sociología de la Universidad de São Paulo, Brasil. Magíster en Desarrollo Territorial Rural en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso) sede Ecuador. Socióloga de la Universidad de Chile e Investigadora asociada al Instituto de Investigación en Ciencias Sociales (ICSO) de la UDP. Sus temas de investigación son los estudios sociales del trabajo y género, y desarrollo rural.

Correo electrónico: clau_andreat6@yahoo.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6130-5113>

Resumen

Este documento se centra en el teletrabajo (TT), forma laboral remota, definida básicamente por el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación y por la flexibilización de lugares y tiempos de trabajo. Se atiende específicamente a la condición de las teletrabajadoras en los sectores comercial y de servicios, altamente teletrabajables, debido al alto riesgo que afrontaron en pandemia, fruto del contacto físico estrecho que suponen estos sectores. La deslocalización propia del TT —que en pandemia se realizó en los domicilios— tensiona los tiempos y formas de trabajo tradicionales e intensifica especialmente los tiempos de ocupación de las teletrabajadoras. Y dado que son ellas las que asumen preferentemente el cuidado y las labores domésticas, esto se traduce en la vivencia de jornadas extensas de trabajo y en la concurrencia de labores productivas y reproductivas. Sin embargo, ello no afecta a todas las teletrabajadoras de la misma manera, sino según una serie de categorías a las que se adscriben, que particularizan las experiencias de trabajo y de vida, así como las estrategias de conciliación entre trabajo y “no trabajo” que despliegan. El objetivo de este documento es proponer un andamiaje conceptual situado que permita comprender las tensiones y experiencias diversas y desiguales de TT femenino en pandemia y proyectar escenarios de pospandemia. Para ello se revisó literatura reciente y referencias seminales en los estudios sociales del trabajo, atendiendo especialmente a la condición de las trabajadoras. La metodología consistió básicamente en la revisión de la literatura y las estadísticas del trabajo, tras una caracterización de la condición actual de las teletrabajadoras. El aporte principal está en haber avanzado en la definición de nociones conceptuales útiles al análisis de una fuerza de trabajo femenina con una significativa heterogeneidad. De acuerdo a Montero (2000) el TT en particular, supuso un desafío conceptual, ya que los enfoques hasta ahora utilizados se han aplicado a trabajos precarios y no admitirían la heterogeneidad en las condiciones laborales, que no son necesariamente ni siempre precarias.

Palabras clave: Chile, conciliación, pandemia, producción, reproducción, teletrabajadoras.

Descriptor: capitalismo, Chile, pandemia, trabajadora.

Abstract

The document proposed here will focus on telework (TT), a form of remote work basically defined by the use of ICT and the flexibility of work places and times. Specifically addressing the condition of teleworkers in two sectors that due to the Pandemic are configured as typical sectors, because they are highly teleworkable, and high risk given the close physical contact they entail, these are the commerce and service sectors. The relocation of the TT, that in a Pandemic has been in the homes, stresses the times and traditional forms of work, especially intensifying the occupation times of teleworkers, since they are the ones who preferably assume the care and domestic tasks, translating into the experience of long hours of work due to the concurrence of productive and reproductive work. However, this concurrence does not affect all teleworkers in the same way, but differs according to a series of categories to which they ascribe, particularizing work and life experiences, as well as the reconciliation strategies between work and idleness that they display. The objective of this document is to propose a situated conceptual scaffolding that allows understanding the tensions and diverse and unequal work experiences of women who work in the TT, in the moments of pandemic and projecting scenarios of a post-pandemic future. To do this we used a review of recent literature and seminal references in the social studies of work, paying special attention to the condition of female workers. The methodology basically consisted of a review of the literature and work statistics after a characterization of the current condition of teleworkers. The main contribution is to advance in the definition of useful conceptual notions in the analysis of a female workforce that includes significant heterogeneity. TT in particular would constitute a conceptual challenge, since the approaches used up to now have been applied to precarious jobs and would not admit a heterogeneity of working conditions that are not necessarily or always precarious.

Keywords: Chile, conciliation, pandemic, production, reproduction, teleworkers.

Descriptors: Capitalism, Chile, pandemic, worker,

Resumo

Este documento enfoca-se no teletrabalho (TT), uma forma de trabalho remoto, definida basicamente pelo uso de novas tecnologias da informação e comunicação e a flexibilização dos locais e horários de trabalho. Aborda-se especificamente a condição das teletrabalhadoras nos setores de comércio e serviços, altamente inclinados ao teletrabalho, devido ao risco que enfrentaram na pandemia, dado o contato físico próximo envolvido nesses setores. A deslocalização inerente ao TT — que na pandemia acontecia em casa —, coloca em tensão os tempos e formas tradicionais de trabalho, e intensifica especialmente os horários de ocupação das teletrabalhadoras. E como são elas que assumem preferencialmente os cuidados e tarefas domésticas, isto se traduz em longas horas de trabalho devido à simultaneidade do trabalho produtivo e reprodutivo. No entanto, esta simultaneidade não atinge todas as teletrabalhadoras da mesma forma, mas difere de acordo com uma série de categorias a que elas atribuem e que particularizam as experiências de trabalho e de vida, bem como as estratégias de conciliação trabalho-vida pessoal que elas exibem. O objetivo deste documento é propor um andaime conceitual situado que permita compreender as tensões e experiências diversas e desiguais de trabalho das mulheres que trabalham no TT, nos momentos atuais de pandemia e projetar cenários de um futuro pós-pandêmico. Para tanto, utilizou-se uma revisão da literatura recente e referências seminais nos estudos sociais do trabalho, com atenção especial à condição das trabalhadoras. A metodologia consistiu basicamente na revisão da literatura e nas estatísticas do trabalho, esta última após uma caracterização da situação atual dos teletrabalhadores. A principal contribuição deste documento é avançar na definição de noções conceituais úteis na análise de uma força de trabalho feminina que inclui uma heterogeneidade significativa. Em relação ao TT em particular, foi um desafio conceitual, uma vez que as abordagens utilizadas até agora foram aplicadas a empregos precários e não admitiriam uma heterogeneidade de condições de trabalho, que não são necessariamente ou sempre precárias.

Palavras-chave: Chile, conciliação, pandemia, produção, reprodução, teletrabalhadores.

Descritores: capitalismo, Chile, pandemia, trabalhadora.

Introducción

“El teletrabajo llegó para quedarse” ha sido una frase recurrente en los medios durante la actual crisis sociosanitaria, consecuencia de la pandemia por covid-19 que aqueja a Chile y al mundo. La mayoría de los países han decretado medidas de resguardo de la vida y de la salud de las personas, como los estados de emergencia, el confinamiento de la población y la paralización de las economías, a excepción de aquellas actividades consideradas esenciales. Estas medidas han impactado profundamente en el trabajo. De acuerdo con la Organización internacional de Trabajo (OIT), el año 2020 a nivel mundial hubo una pérdida de 8,8% de las horas de trabajo, lo que equivale a 255 millones de empleo a tiempo completo. En América Latina y el Caribe esta caída habría sido mayor y equivalido a 16,2% (OIT, 2021). Se reconocen también impactos distintos en el mundo del trabajo (Brussevich *et ál.*, 2020), siendo más afectadas aquellas ocupaciones que implican mayor contacto físico y riesgo de contagio, como son los sectores de comercio y de servicios. De acuerdo con Gallegos y Irrarázabal (2020), en Chile el 99,5% de los ocupados en estos sectores tienen contacto estrecho en sus trabajos.

En lo que sigue expondremos la problemática del teletrabajo ejercido por mujeres en contextos de pandemia, enunciando nudos críticos, junto a una exposición de estadísticas útiles para dimensionar el impacto de la crisis en el trabajo y, en particular, comprender las dinámicas del teletrabajo. Luego, en los siguientes ítems, profundizaremos en algunas aristas del teletrabajo ejercido por las mujeres, a partir de nociones teóricas útiles. Para su comprensión, destacamos nociones como la deslocalización del trabajo; los tiempos del trabajo; el aporte de la perspectiva de género para pensar el trabajo de las mujeres; los impactos de la pandemia diferenciados; y, por último, cómo comprender las sujeciones y resistencias del y en el trabajo. También expondremos un enfoque teórico-metodológico que aporte a una comprensión enriquecida del teletrabajo, en términos de sus interseccionalidades o desigualdades entrelazadas. Por último, algunas reflexiones finales de síntesis, donde esperamos, además, abordar escenarios futuros de estas formas de trabajo remoto.

Antecedentes y problematización del teletrabajo

Dada la pandemia por covid-19 y el riesgo derivado de la proximidad entre las personas en los lugares de trabajo, las empresas han adoptado el llamado teletrabajo como estrategia de sostenibilidad de la producción. Aunque se trata de un concepto polisémico¹, se define básicamente como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los

1. La OIT en un estudio reciente destaca tres acepciones posibles: el trabajo remoto desde casa sin TIC; aquel con TIC; y el trabajo móvil con TIC, y agrega estas dos últimas en una: el Teletrabajo/TIC-trabajo móvil (T/TICM), y la define como el trabajo que implica “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, *tablets*, *laptops* y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (2019, p. 3).

talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (ORT, 1995, p. 10, citado en Puntriano, 2004). En este caso, por la crisis, los lugares corresponden a los domicilios de los trabajadores.

De acuerdo con el Estudio Longitudinal Empleo-Covid 19 (Bravo y Castillo, 2020), un cuarto de la población ocupada en Chile realizó en el mes de mayo del 2020 al menos una hora de teletrabajo en la Región Metropolitana², cifra que alcanzó casi un 30 %, mientras que en el resto de las regiones estos porcentajes rondaron el 20 %. Desagregado por género, el 31,6 % de las mujeres teletrabaja, versus un 19,7 % de los hombres. De acuerdo con la edad, casi el 60 % de los ocupados teletrabajando se concentran entre 25-34 años y 35-44 años (Bravo y Castillo, 2020). En lo que refiere al tipo de ocupaciones, se cuenta con estimaciones, según las cuales las labores directivas, profesionales y técnicas tienen mayor factibilidad de ser realizadas mediante teletrabajo, mientras un 75 % de los ocupados no podría teletrabajar en las condiciones actuales (Morandé, 2020). También se reconoce que las mujeres se desempeñan en labores que son potencialmente más teletrabajables. Formulado en cifras, un tercio de ellas pudiera trabajar a distancia, versus un 20,6 % de los hombres, y sus áreas de desempeño serían principalmente servicios y sector financiero (Cerdea *et ál.*, 2020). A pesar de las anteriores cifras, que dan cuenta de una incidencia limitada del teletrabajo y de los desafíos que plantea su difusión, esta forma de trabajo se proyectaría como una opción de sostenibilidad y activación del trabajo y la economía, durante pandemia y en pospandemia (Morandé, 2020; Gallegos y Irarrázabal, 2020), especialmente si se considera la incertidumbre en torno a su duración e intensidad (Cepal-ORT, 2020). Se menciona en la opinión pública la posibilidad de sostener sistemas de trabajo mixtos que contemplen modalidades remotas y presenciales.

Si bien el teletrabajo es una modalidad de trabajo asociado al uso creciente de las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC) y a nuevas prácticas de gestión empresarial, caracterizadas por la flexibilización de la organización del trabajo, habría surgido en la década de los setenta, vinculado a la industria de la información en Estados Unidos (EE. UU.) (ORT, 2019) y a la crisis del petróleo, planteándose como parte de la solución, al reducir los costos de traslado de los trabajadores (Pérez y Gálvez, 2009).

Reconociendo la polisemia de la noción de teletrabajo, habría aspectos clave que lo definen, como el uso de tecnologías y la flexibilización de los tiempos y lugares de trabajo. En la literatura sobre teletrabajo es común poner en el centro las ventajas y desventajas que esta modalidad implica para trabajadores y empleadores. Entre las ventajas para los trabajadores, se señala la reducción de los tiempos de traslado, la autonomía en la determinación de los tiempos de trabajo, una mejor conciliación de lo laboral y lo personal y una mayor productividad. Como desventajas se

2. Chile, administrativamente, se divide en regiones y comunas. La Región Metropolitana es la que aloja a Santiago, la capital del país.

reconocen: un incremento de los tiempos de trabajo y su intensificación, la superposición del trabajo y la vida personal (OIT, 2019), la ausencia de referentes jerárquicos claros y la existencia de objetivos de trabajo difusos (Rodríguez y D'Errico, 2017). Las empresas, por su parte, se beneficiarían de la mayor motivación de los trabajadores, la menor rotación y la reducción de espacios y costos de producción. En cuanto a las desventajas, habría dificultad para gestionar el control del trabajo y posibles costos de equipamiento e infraestructura (Rubio, 2010). Estas ventajas y desventajas se asociarían, a su vez, a contextos diversos, según las culturas organizacionales de las empresas y las estructuras productivas, el mayor o menor desarrollo de la tecnología, etc. (OIT, 2019). También se reconocería una zona gris de tensiones y ambivalencias, como la posibilidad de mayor autonomía en la determinación de los tiempos de trabajo y, contradictoriamente, el riesgo de incrementar las horas de dedicación a este (Rubio, 2010).

En Chile, en la década de los noventa, la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística (INE) agregaron a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) una encuesta suplementaria. Esta encuesta fue aplicada a una muestra de 34 000 viviendas a lo largo del país y el objetivo era cuantificar el llamado “trabajo a domicilio”, una antesala del teletrabajo que se desarrolla de manera remota, pero que no implica el uso de NTIC y, más bien, se vincula al sector manufacturero, desempeñado por mujeres con baja calificación³. En la encuesta se reportó la emergencia del teletrabajo orientado a los servicios y el comercio, ejercido preferentemente por mujeres y por hombres en cargos profesionales y técnicos, trabajadores con niveles de escolaridad “medios y superiores” y con una dedicación temporal menor que el trabajo a domicilio (Henríquez *et ál.*, 2005).

Por último, cabe destacar, en el contexto de la crisis sanitaria, la promulgación de la Ley 21220 de 2020, la que mediante la incorporación de un nuevo capítulo en el Código de Trabajo norma el teletrabajo y el trabajo a distancia. En lo sustantivo, esta ley señala que “los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”. Es en esta declaración de excepcionalidad donde se inscribe un aspecto legal especialmente sensible en cuanto a condiciones de trabajo y protección del trabajador, de absoluta pertinencia para nuestro tema, que es la norma referida a la extensión de la jornada de trabajo. La ley señala que

3. El llamado trabajo a domicilio ya se hizo presente en el mundo en los albores del capitalismo, asociado básicamente a las labores de confección manufacturera y desempeñado por mujeres en condiciones de total precariedad (Tomei, 1999; Montero, 2000; De Oliveira y Ariza, 2000; Henríquez *et ál.*, 1998). En Chile esta forma de trabajo fue tempranamente analizada por Caffarena (1924) a comienzos del siglo xx, también asociado a la industria textil, y siendo desempeñado básicamente por mujeres poco calificadas y con bajos ingresos. Una forma de trabajo que persiste hasta el día de hoy, con su histórica precariedad y desprotección (González, 2020; Becerra y Rodríguez, 2009; Brega *et ál.*, 2017).

“el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo” (BCN, 2020), es decir se puede acordar trabajar más o menos de 45 horas semanales. Posibilidad de acuerdo que, además, presume una condición de equidad en la relación laboral, que no necesariamente, ni siempre, puede asumirse como dada. De hecho, en esta inequidad posible es donde precisamente se sustenta el derecho laboral (Agacino, 2007; Gutiérrez, 2020). La ley también otorga el derecho a desconexión de los trabajadores de a lo menos 12 horas seguidas, cuestión igualmente no exenta de críticas. Según la Central Única de Trabajadores (CUT), si bien la norma habilita el derecho de desconexión de los trabajadores durante 12 horas seguidas, la contracara de aquello sería la disponibilidad por las 12 horas restantes y el desconocimiento del pago de horas extras (cut, 2020).

Desigualdades entrelazadas en el teletrabajo

Considerando las condiciones socioestructurales de inequidad del país, ya expresadas en las movilizaciones sociales de octubre del 2019 y profundizadas durante la pandemia –que se reflejan en bajos salarios, jornadas extensas de trabajo, trabajos informales y/o precarios (Stecher y Sisto, 2019), hacinamiento en los hogares (Rasse, 2019), entre otros–, junto a la inequidad específica de las trabajadoras –que se traduce en una menor participación laboral, brecha salarial en comparación a los hombres, inclusive en condiciones de mayor escolaridad, distintas significaciones y sentidos en torno al trabajo según nivel social de las trabajadoras, etc. (Candela, 2018; Godoy *et ál.*, 2007; Guadarrama, 2008; De Oliveira y Ariza, 2000; Todaro y Yáñez, 2004)– es posible proponer como *hipótesis* que la reubicación del teletrabajo en los domicilios y la concurrencia de lo productivo y reproductivo en un mismo tiempo y lugar no afectan a todas las teletrabajadoras de la misma manera. Existirían diferencias entre ellas, de acuerdo con una serie de categorías de adscripción, como niveles de ingreso, escolaridad, sector de ocupación, edad y condición migratoria (migrante o no), categorías que determinan exigencias particulares de cuidado y trabajo, así como la tenencia o carencia de herramientas y activos que favorecen o dificultan una mayor o menor conciliación del trabajo y el “no trabajo”.

Cabe destacar que estas categorías se inscriben, a su vez, en relaciones sociales y de poder, ancladas materialmente y reconfiguradas históricamente, que no ocurren de manera aislada, sino que se superponen y producen mutuamente (Mora, 2013; Caggiano, 2014, Kergoat, 2010). Categorías que configuran experiencias particulares de vida y trabajo y que, dada la ocurrencia dentro de los domicilios del teletrabajo, tensionan en un mismo tiempo y lugar dimensiones productivas y reproductivas del trabajo y de la vida. Es a partir del reconocimiento del entrelazamiento dinámico de estas categorías que resulta pertinente el uso de perspectivas de análisis interseccional o consubstancial, las cuales favorecen una comprensión enriquecida de la configuración de experiencias particulares de desigualdad, entre las distintas teletrabajadoras.

Caja de herramientas para problematizar el teletrabajo

En lo que sigue expondremos aristas críticas del teletrabajo junto a nociones que nos parecen útiles para su comprensión, respecto de la deslocalización laboral en los domicilios; las jornadas interminables; el trabajo femenino, desde una perspectiva de género; los impactos diferenciados de la pandemia; las razones de la sujeción, de cara a las éticas del cuidado y las éticas del trabajo; y las resistencias posibles.

Deslocalización del trabajo y su incursión en los domicilios, a propósito del teletrabajo

El teletrabajo se define por aspectos claves como son el uso de tecnologías y la flexibilización de los lugares y tiempos de trabajo, lo que alteraría las fronteras espaciotemporales entre el trabajo y el “no trabajo”, especialmente cuando la deslocalización implica su traslado al domicilio de los trabajadores y provoca la concurrencia de las labores productivas y reproductivas en un mismo tiempo y espacio, lo que, como señaláramos, afecta especialmente a las teletrabajadoras, dado que son las mujeres las que asumen preferentemente el cuidado y las labores domésticas. Lo anterior por la ancestral división sexual del trabajo, reconfigurada histórica y culturalmente, anclada materialmente, que ha naturalizado el desempeño preferente de estas labores por parte de las mujeres.

La deslocalización del trabajo se enmarca teóricamente en procesos de flexibilización de la producción y el trabajo, hace parte de determinadas formas de gestión y se la plantea como un recurso útil en el incremento de la productividad y el empleo y como una opción de supuesta mayor autonomía para los trabajadores en la determinación de los tiempos de trabajo y de vida. En Chile, en particular, como sustento institucional de estos procesos de flexibilización, destaca la promulgación del Plan Laboral el año 1979, durante la dictadura militar, mediante el cual se establecieron una serie de normas que habilitaron las prácticas de externalización y flexibilización de la producción de las empresas, lo que se mantiene hasta al día de hoy (Stecher y Sisto, 2019; López, 2005).

Como contracara del discurso empresarial, favorable a estas formas flexibles, se ha cuestionado la capacidad real de las trabajadoras de conciliar trabajo y familia, especialmente en los casos de trabajadoras a domicilio, con menores salarios, expuestas a extensas jornadas de trabajo y al cuidado de hijos pequeños (Sara-Lafosse, s.f.). Opciones de conciliación que además se ven dificultadas por la privatización de la protección social, que caracteriza el neoliberalismo chileno (Ruiz y Boccardo, 2015).

Arango plantea que en la asociación entre la flexibilidad y los nuevos modos de organización del trabajo, las ventajas declaradas fruto del uso de tecnología y la plasticidad de las formas de administración solo se harían presentes en algunas empresas y sectores, en contraposición a la mayoría de los casos, donde ocurre “una flexibilidad negativa, inestable, con menores ingresos y desprotección social” (2004, p. 6). Esta tensión se replica en Chile, donde la flexibilidad termina siendo un vehículo de precarización

del trabajo (Echeverría, 2008; López, 2005; Martini, 2001), incluido el desempeñado por mujeres (Todaro y Yáñez, 2004).

Jornadas interminables

Un problema central vinculado a la incertidumbre y proyección indefinida del teletrabajo es el de la difuminación de las fronteras espaciotemporales entre el trabajo y el “no trabajo”, lo que deriva tanto del uso de la tecnología –que permitirían trabajar “en cualquier momento y en cualquier lugar” (OIT, 2019)– como de la incursión del trabajo en los domicilios de los trabajadores, acaecida especialmente en pandemia, que implica la concurrencia de las labores productivas y reproductivas en un mismo lugar y tiempo. Situación que, como hemos señalado, afecta principalmente a las mujeres, a propósito de la existencia de constructos culturales que las condicionan al desempeño preferente de las labores domésticas y de cuidado, lo que se expresa incluso en la alta prevalencia de hogares monoparentales con jefatura femenina. De acuerdo con datos del censo del año 2017 (INE), 84,9 % de los hogares monoparentales están a cargo de una mujer, de lo que es posible inferir no solo una sobrecarga de responsabilidad, incluidos los aspectos de cuidado en las mujeres, sino el peso e internalización del mandato social, en el sentido de que es ellas a las que les correspondería asumir ese rol.

Una constatación ya común durante la crisis es la sobrecarga de trabajo de las mujeres. De acuerdo con la Encuesta Longitudinal “Vida en Pandemia”, de un total de 2500 personas mayores de 18 años, el 52 % de las mujeres declara realizar más labores del hogar que antes de la crisis, versus 37 % de los hombres y 67 % de las madres acompaña a los hijos en las tareas escolares, versus un 43 % de los padres (Palma *et ál.*, 2020). Esta sobrecarga doméstica y de cuidado, ya constatada por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), del año 2015, se intensificó durante la crisis sociosanitaria, fundamentalmente por las medidas de confinamiento que han implicado el cierre de los colegios y la familiarización de los cuidados, antes externalizados en las escuelas y/o mediante la contratación de cuidadores externos, según la capacidad de ingreso de las mujeres y las familias o la posibilidad de acudir a redes de apoyo familiares.

Para entender los efectos de la concurrencia del trabajo productivo y reproductivo en el cotidiano y los tiempos de las mujeres, son sugerentes los aportes de Maza (2004), quien, al definir empleo precario, señala que este dejaría de estructurar el tiempo cotidiano de las personas. Sin embargo, él adscribe la idea contraria, en el sentido de que no es que el trabajo deje de estructurar el tiempo y el cotidiano de las personas. Lo que sucede, más bien, es que el trabajo genera nuevas configuraciones temporales. El trabajo hace parte del tiempo de la vida. El trabajo coloniza los tiempos e invade espacios y relaciones y diluye los límites entre los espacios de la vida y el trabajo: “los sujetos no pueden distinguir con claridad dónde empieza uno y dónde termina el otro, así como los recursos obtenidos e invertidos” (p. 100). Para entender la salida e incursión del trabajo, desde sus límites tradicionales

a los otros espacios de la vida, Maza realiza una revisión teórica y destaca los límites entre las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado, las racionalidades de los usos del tiempo y la de los espacios físicos. Respecto a los límites entre trabajo remunerado y no remunerado, hace referencia a la llamada “jornada interminable”, donde es muy difícil distinguir el fin de una y comienzo de la otra, lo que resulta particularmente evidente en las jornadas de trabajo de las mujeres, donde se confunden las labores de producción y reproducción. Acerca de la racionalidad de los tiempos, conviven actividades con propósitos distintos; así, el tiempo del trabajo se confunde con el de la vida, dada la flexibilidad laboral, y las tareas remuneradas coexisten con las reproductivas, lo que altera las condiciones de trabajo, subjetividad y posibilidades de articulación entre los sujetos sociales. Finalmente, en cuanto a los espacios, no hay delimitación clara entre los espacios de vida y de trabajo y muchas veces la casa se convierte en centro de trabajo. Finalmente, esta superposición de tiempos, espacios y formas de trabajo instala una precariedad que trasciende lo laboral. En ese terreno, este autor propone el concepto de “configuraciones de la precariedad”, que permitiría reconocer que la precariedad afecta la totalidad de la vida y no exclusivamente lo laboral.

En el caso específico del trabajo remoto de las mujeres en domicilio, estas asumen en sus casas el trabajo productivo, que, además, en no pocas ocasiones, es precario, y mantienen sus roles de cuidado, siendo particularmente evidente la deslimitación de los lugares y tiempos de trabajo. Los tiempos de las trabajadoras se ven tensionados por las exigencias de productividad, lo que adicionalmente cuestiona la supuesta autonomía en la disposición de los tiempos de trabajo, como una de las ventajas del trabajo remoto, a lo que cabe agregar que los espacios o lugares de vida de las trabajadoras y sus familias son completamente invadidos por el trabajo. A su vez, la desagregación espacial de las trabajadoras, que resulta de la deslocalización del trabajo, como contracara de la fragmentación de la empresa, redundan en el aislamiento de las trabajadoras y dificulta la organización gremial (Rosignotti, 2006).

La concurrencia de la reproducción y el trabajo, en el cotidiano de las mujeres, ha sido una cuestión profusamente abordada por la literatura que intersecta el trabajo y el género (Todaro y Yáñez, 2004; Arango, 2004; Benería y Roldán, 1992). En esta línea, cabe destacar los aportes del género a los estudios del trabajo. Se reconoce su temprano aporte, en el sentido de advertir que la clase, como categoría, y la fábrica, como locación de ocurrencia del trabajo, no bastarían para entender las complejidades y distintas aristas del trabajo (Araujo y Hirata, 2014). La afirmación de que no solo en la casa se oprime a las mujeres y no solo se las explota en la fábrica se entiende tras la premisa de que las relaciones sociales de género y clase acontecen en todo lugar (Hirata y Kergoat, 1994).

Pensar el trabajo de las mujeres desde la perspectiva de género

La perspectiva de género nos permite tensionar las diferencias jerárquicas entre hombres y mujeres, establecidas en el marco de relaciones sociales

configuradas histórica y estructuralmente y sustentadas socialmente en las diferencias sexuales. De acuerdo con Scott (2008), el género es un medio de investigar las formas específicas de la organización social de las diferencias sexuales. En este texto problematizamos la condición específica del trabajo de las mujeres que se desempeñan en el domicilio, de manera tercerizada, donde confluyen la explotación del trabajo y la dominación propia de las relaciones de género. En este punto es sugerente la advertencia de Roldán de que nada es impoluto al género y que “cada división social y técnica del trabajo imbrica una división genérica del trabajo o segregación ocupacional por género” (1992, p. 87). Cabe anticipar que no esperamos agotar el fecundo debate que se ha desarrollado en torno a esta advertencia, sino, más bien, acudir a algunas nociones básicas que den luces respecto de su importancia y que contribuyan al análisis del objeto aquí propuesto. Uno de los aportes significativos del enfoque de género a los estudios del trabajo, durante la década de los años setenta, es el cuestionamiento del uso dado, hasta ese entonces, de la noción de clase social, la cual no solo no permitía “captar el lugar de la mujer en la producción y en la reproducción social” (Hirata y Kergoat, 1994, p. 93), sino que, además, desconocía la condición sexuada de las clases sociales. La adscripción a una clase no determinaba necesaria ni mecánicamente la equidad entre los sexos dentro de una misma clase. En ese sentido, desde entonces se advierte que la clase operaria tiene dos sexos y que tanto las relaciones de clase como las relaciones de sexo son igualmente constitutivas de lo social y del trabajo. De acuerdo con Hirata y Kergoat, razonar en términos de unidad de la clase operaria, sin considerar el sexo social, lleva a un conocimiento truncado o, aún peor, falso de lo que es una clase social (1994, p. 95).

Junto a este cuestionamiento del uso asexuado de la noción de clase, se cuestiona también el espacio de la fábrica como lugar exclusivo para analizar el trabajo, siendo necesario acudir asimismo a los espacios de la reproducción social, de lo doméstico y privado, para entender de mejor manera las configuraciones del trabajo. Lo que cuestiona incluso el concepto mismo de trabajo y las formas de aproximarse a él, al ampliar sus acepciones y trascender el trabajo exclusivamente asalariado, incorporando los trabajos de reproducción, no remunerado, informal, etc. Formulando sintéticamente, la perspectiva de género permite develar “dimensiones obscurecidas por los sesgos de una ciencia social que concebía el trabajo como una experiencia de hombres, blancos, cualificados, tejida en los espacios fabriles y embebidos en los valores y representaciones de un individuo y de un colectivo, extraído de una visión occidental y europeizante del mundo” (Araujo y Hirata, 2014, p. 9; traducción propia).

Una noción clave aportada por el pensamiento feminista y los estudios de género es la división sexual del trabajo. Esta deviene de las relaciones sociales de género y se caracteriza por la destinación preferente de los hombres a las esferas productivas y a las mujeres a las esferas reproductivas y por una valoración social distinta de unas y otras, en desmedro de las reproductivas (Kergoat, 2009). Para Abreu y Sorj la comprensión del

trabajo de las mujeres trasciende aspectos exclusivamente técnicos, por lo que es necesario incorporar “las lógicas de la división sexual del trabajo en el sector de la actividad y el local de trabajo”, las que, a su vez, requieren de la “aprensión de la división sexual global del trabajo productivo y reproductivo en la sociedad contemporánea” (1993, p. 55).

Impactos diferenciados de la pandemia en el teletrabajo

La concurrencia del trabajo y el “no trabajo” en el teletrabajo a domicilio no afecta a las mujeres de la misma manera. Esta diversidad se sustenta en aspectos estructurales de desigualdad, como condiciones de habitabilidad, en situación de hacinamiento u holgura espacial; estabilidad o precariedad del empleo; estar supeditadas a más o menos control de parte de sus empleadores; mayor o menor salario; distintas exigencias de cuidado, según sus edades, ciclos vitales y tipos de familias, ya sean nucleares, extensas, o con jefatura femenina; acuerdos de género más o menos equitativo, etc. Diferencias preexistentes que se agudizaron en pandemia, en definitiva, las trabajadoras enfrentaron la pandemia desde condiciones heterogeneas vinculadas a categorías y condiciones que particularizan las experiencias de teletrabajo y, en lo específico la conciliación entre el trabajo y “no trabajo” y, en lo específico, la conciliación entre el trabajo y “no trabajo”. Categorías que, además, no operan aisladamente, sino que se superponen, coproducen y anclan en estructuras materiales y culturales.

La complejidad de la condición de discriminación de las mujeres, incluidas las trabajadoras, en el sentido de la configuración múltiple de inequidades o la convergencia de más de un eje de desigualdad, ha sido reconocida largamente por el pensamiento feminista, que lo ha asumido como un desafío tanto académico como político, con el objetivo de aportar a su transformación, ya sea mediante la lucha política y/o mediante las políticas públicas.

Biroli y Miguel (2015) reconocen tres corpus en los cuales se han analizado estas interacciones: el feminismo marxista y socialista, el feminismo negro y la interseccionalidad. Estos tres corpus comparten la alusión a la clase, al género y a la raza, pero con pesos distintos, y difieren en las interpretaciones de las articulaciones de estos ejes. Sintéticamente, el feminismo marxista y socialista prioriza las categorías de clase y género, sin obviar la raza, mientras que el feminismo negro y el enfoque interseccional priorizan raza y género, sin obviar la clase. Sin embargo, de acuerdo con estos autores, en el feminismo negro no se contempló la interacción de las tres categorías, como sí lo hizo el enfoque interseccional, aunque no siempre las investigaciones que acudieron a este enfoque replicaron esta consideración.

Respecto de la perspectiva interseccional, en mayor profundidad, se reconoce que fue un concepto utilizado inicialmente en 1989 por la jurista norteamericana Kimberlé W. Crenshaw (Kergoat, 2010; Hirata, 2014) para evidenciar las interacciones entre el género y la raza, en las situaciones de violencia sexual y conyugal de mujeres negras, que distaría de la situación de las mujeres “blancas” (Kergoat, 2010). De acuerdo con Hirata, si bien la

perspectiva interseccional se hizo presente a mediados de los años 2000, es tributaria del movimiento feminista negro de finales de los setenta, crítico del “feminismo blanco, de clase media y heteronormativo” (Hirata, 2014, p. 62).

La interseccionalidad permite reconocer las interfaces entre distintos ejes de desigualdad, con base en “una concepción relacional y no aditiva o yuxtapuesta (Anthias, 1998). Estas distintas dimensiones de la desigualdad no actúan separadamente, sino que se entrelazan distintamente, según ocasiones y contextos, y permiten, además, analizar las interacciones del poder (Cárdenas y Undurraga, 2014). Mora identifica la interseccionalidad como el tránsito de un enfoque de adiciones a uno de interacciones, “donde las distintas desigualdades configuran experiencias y condiciones de vida particulares” (2013, p. 31). Es así que este enfoque permite analizar la multiplicidad de ejes de desigualdad y problematizar las “configuraciones cruzadas de las relaciones de poder” (Zambrini, 2014).

De acuerdo con Mora (2014), en el análisis interseccional es posible identificar un eje de subordinación y luego determinar como este es cruzado por subcategorías de desigualdad. O también pudiera analizarse sin considerar un eje central, sino atendiendo, más bien, a un sistema complejo, donde las distintas desigualdades inciden en la organización de las instituciones. Así se analizarían las interacciones para determinar las configuraciones particulares de desigualdad (Walby, 2009; Choo y Ferree, 2010, citados por Mora, 2014).

De tal manera, la interseccionalidad permite analizar la combinación y sinergia de distintos ejes de desigualdad y discriminación de manera integrada y hacerlo, además, como señala Caggiano, en un contexto temporal y espacial concreto. La “intersección no es una sumatoria o convergencia simple de vectores, sino un proceso de configuración recíproca [...], vinculado a situaciones históricas concretas y contextos específicos” (2014, p. 154). Lo que implica que los ejes determinantes no están dados previamente, sino que se dan, más bien, en un tiempo y un espacio particulares.

El paradigma interseccional surge en la interfaz académica y política y admite cierta diversidad interna, que va desde los enfoques estructuralistas, y una vertiente posestructuralista que aborda las cuestiones identitarias, hasta su inclusión en la lucha política y en las gestiones de política pública (Biroli y Miguel, 2015). A su vez, esta es una propuesta no exenta de críticas, cuya novedad u originalidad ha sido cuestionada respecto del reconocimiento de la concomitancia de distintos ejes para explicar la inequidad de las mujeres. Como expresión de tales críticas cabe destacar los análisis de Benería y Roldán (1992), quienes abordan el trabajo industrial a domicilio desempeñado por mujeres en México y analizan específicamente la interacción o articulación recíproca de clase y género en el trabajo y la unidad doméstica de las mujeres. Las autoras plantean que las relaciones de clase y género se vinculan a la relación entre un sistema económico –capitalista para el caso mexicano– y el sistema de subordinación de las mujeres propio del patriarcado. Existiría una acción recíproca entre clase y género; es decir, una interacción entre un modo de producción y un sistema sexo-género

que se entrelazan y refuerzan mutuamente (Benería y Roldán, 1992). Las ventajas que se asocian a este enfoque de interacción entre el capitalismo y el sistema sexo-género están en que permite entender de mejor manera la complejidad de la subordinación de las mujeres y, a su vez, al tiempo que se reconoce que existen separadamente, se admite la posibilidad de que la eliminación de un elemento (el capitalismo) no implica necesariamente la eliminación del otro (el sistema sexo-género). Ello porque podrían cambiar los modos de producción sin que se elimine el patriarcado. Las desventajas asociadas a esta mirada se refieren al ahistoricismo en el que muchas veces cae el patriarcado y al riesgo de adoptar interpretaciones duales, cuando en la vida real la clase y el género se presentan como un conjunto integrado de relaciones múltiples de subordinación, junto a la raza, la edad, la etnia, la nacionalidad, las preferencias sexuales, entre otras (Benería y Roldán, 1992).

Se admite que la noción de interseccionalidad es propia de la realidad anglosajona. En paralelo, en Francia, a fines de los años setenta, se desarrollaba otra perspectiva para pensar la convergencia de los ejes de desigualdad, nombrada como consubstancialidad, propuesta por Danièle Kergoat. La noción de consubstancialidad, a diferencia de la de interseccionalidad, que habría problematizado preferentemente las nociones de raza y género, se centraba en los ejes de clase y género. Esta noción en Francia no era nueva. Tenía una tradición de análisis aplicado a las relaciones de distintas categorías, que puede incluso remontarse a la feminista y socialista Flora Tristán. La consubstancialidad, a diferencia de la interseccionalidad, contempla las relaciones sociales que están tras los distintos ejes de desigualdad y permite, por tanto, “comprender de manera no mecánica las prácticas sociales de hombres y mujeres en la división social del trabajo en su triple dimensión: de clase, de género y de origen (Norte/Sur)” (Kergoat, 2010, p. 93). Las relaciones de clase y sexo social (género) coexisten y solo es posible su análisis en conjunto (Hirata y Kergoat, 1994). Como advierte Kergoat, es necesario “generizar” la clase e incorporar el análisis de clase en el de género. Esta autora también cuestiona la perspectiva interseccional y su alusión a la cartografía, pues lleva a naturalizar las categorías que se consideran. Ello se evidencia incluso en el título del artículo que da a conocer el concepto de *mapeamiento de los márgenes*: “pensar en términos de cartografía nos lleva a naturalizar las categorías analíticas [...]. Dicho de otra forma, la multiplicidad de categorías enmascara las relaciones sociales [...]. Las posiciones no son fijas y, por estar insertas en relaciones dinámicas, están en perpetua evolución y renegociación” (p. 98; traducción propia). Kergoat, en su crítica a la interseccionalidad, señala que los ejes de desigualdad no tienen el mismo peso o importancia y que el análisis en términos de categorías no solo obvia las relaciones sociales en las que estas se dan, sino que desconoce su historicidad y las condiciones materiales de la dominación (Kergoat, 2012, en Hirata, 2014).

Las razones de la sujeción: éticas del cuidado y éticas del trabajo

Un aspecto de interés asociado a estas modalidades de trabajo remoto y abordado por los estudios sociales del trabajo son los motivos (el por

qué) de las implicancias y compromisos de los trabajadores con el trabajo. Se reconoce que uno de los recursos del capital es la implicación de los trabajadores en el proceso de trabajo, vía la captura inclusive de sus subjetividades. El capital históricamente ha acudido o, más bien, ha promovido una serie de constructos culturales útiles en la sujeción al trabajo, constructos culturales que constituyen un sentido común, que configura un dispositivo disciplinador (Alonso y Fernández, 2009) que norma las configuraciones y tiempos de trabajo. Estos constructos son de larga data, se hicieron ya presentes en los albores de la revolución industrial, con la llamada ética del trabajo (Bauman, 1999), y se han ido reconfigurando a lo largo de la historia social y del trabajo, de acuerdo con las necesidades del capital y las capacidades de respuesta de los distintos actores. En la actualidad, asume configuraciones particulares a propósito de los llamados modelo toyotistas, con figuras como “calidad total”, “justo a tiempo”, etc., con las cuales se promueven trabajadores autónomos y comprometidos con los objetivos de las empresas. En algún sentido, como señala Álvarez, a diferencia del taylorismo, donde se planteaba una mejor manera de hacer, hoy “el saber ser se impone al saber hacer” (2012, p. 56). Un saber ser y hacer que, en definitiva, requieren ser articulados y que, en otras palabras, se reconocen como “dispositivos de control más sutiles que apuntan a formar a los trabajadores en una dialéctica de saber ser-saber hacer, que supone una misma lógica de formar para involucrarse en los objetivos de trabajo y formar para aumentar la productividad” (p. 49).

Sugerente también es el aporte de Alves (2011), quien señala que la precarización del trabajo no solo implica los aspectos objetivos del trabajo, sino también los subjetivos. Las reconfiguraciones productivas tendrían como eje capturar la subjetividad de los trabajadores según la lógica del capital. Capturas que se traducen en compromiso con el trabajo y con otros actores del trabajo y configuran un mandato social y una ética del trabajo, a costa incluso de dinámicas de autoexplotación.

Es relevante también la distinción propuesta por Espinoza y Soto, desde distintos enfoques de la psicología y sociología de las organizaciones, para comprender la implicación de las personas con su trabajo. Los autores distinguen las implicaciones afectivas, de continuación y la normativa. La primera refiere a una dimensión afectiva, derivada de experiencias positivas que alientan el vínculo con la empresa; la siguiente, de continuación, respondería a una decisión calculada del costo-beneficio de continuar o mantenerse, y por último, la dimensión normativa se sustenta en “procesos de socialización del individuo y en las creencias interiorizadas acerca de la lealtad que la persona deba demostrar ante una entidad” (2008, p. 282).

En otro sentido, resulta interesante interrogar la implicación y compromiso de las trabajadoras con el trabajo, en las condiciones de fragmentación y aislamiento en las que se inscribe el teletrabajo o trabajo remoto. Creemos que, incluso en medio de la fragmentación y el aislamiento, el mando normativo respecto de la responsabilidad en el trabajo ha sido profundamente internalizado. Un mandato que contiene, además, una

promesa de movilidad e integración social, un mandato social que dicta la responsabilidad con el trabajo, como norma ética y que, en el caso de las trabajadoras, se articula a un mandato de género, que las sujeta y condiciona al domicilio y al cumplimiento del cuidado y lo doméstico; un mandato que asimismo naturaliza dicho desempeño.

Resistencias posibles

Llamamos la atención respecto de la necesidad de atender no solo a los mecanismos de sujeción al trabajo, sino, junto a ellos, las formas de respuesta-resistencia. La premisa de inicio es el reconocimiento de la agencia de los trabajadores y las trabajadoras y la capacidad de responder ante situaciones de malestar. Si bien, al analizar las resistencias en el mundo del trabajo, hay que contemplar el impacto en éstas de los cambios en las formas de organización de la producción, inclusive algunos proponen la hipótesis que uno de los objetivos no declarados de las reconfiguraciones del trabajo es precisamente la desafiliación sindical de los trabajadores y su desarticulación. Creemos que el trabajo, por su centralidad en la vida, contendrá siempre la opción del ejercicio del poder, la política y la resistencia. Es lo que ha quedado claro con la emergencia de nuevas formas de organización, que incluso han sido vinculantes respecto de mejoras y reconocimiento legal. Es el caso por ejemplo del movimiento de trabajadores subcontratistas del sector forestal del año 2007. O bien el de nuevas formas de organizaciones que implican la cuestión del trabajo, pero que trascienden tanto la fábrica como lugar de arraigo de las organizaciones como la agenda estrictamente laboral.

Atender a la capacidad de agencia y respuesta en el trabajo nos lleva a reconocer la condición de actrices de las trabajadoras y a ver el trabajo como una contingencia frente al cual siempre se podrán desplegar herramientas de respuesta-resistencia que permitan saldar la determinación de la precariedad o sortear el disciplinamiento de la misma. Es sugerente la advertencia de Ruiz y Boccardo en el sentido de que las transformaciones sociales profundas, expresadas en nuevos actores y nuevas formas de dominación, tienen su contracara en las nuevas resistencias (2015, p. 175), con nuevas articulaciones y actores que trascienden los actores y sectores tradicionales, lo que se hizo evidente en las movilizaciones de octubre de 2019, de las que hicieron parte los/as trabajadoras, con sus reivindicaciones. Algunos autores señalan incluso que no sería posible entender este “estallido” social sin contemplar las movilizaciones del mundo del trabajo previas (Stecher y Sisto, 2019).

Reflexiones finales: aportes y proyecciones del teletrabajo

El teletrabajo y la deslocalización del trabajo ponen en tensión una serie de aspectos sustantivos abordados por los estudios sociales del trabajo, como son: la informalidad laboral (De la Garza, 2017); la subcontratación (Abramo *et ál.*, 1997; De la Garza, 2003; Echeverría, 2010); el cuestionamiento de las relaciones laborales, por la desagregación entre los trabajadores

(Rosignotti, 2006); la dificultad o las formas de operar entre subalternos y empleadores; la dificultad de garantizar derechos, en especial en el trabajo remoto a domicilio, dada la ocurrencia del trabajo en espacios privados, etc. Otro elemento implicado es el de los mecanismos de control utilizados por los empleadores para garantizar la ejecución del trabajo, que, como trabajo vivo, tendrá siempre la facultad de cumplir las cuotas y exigencia del trabajo o no, es decir, consentir a su cumplimiento, o bien resistir y no plegarse a ellas (Ramalho, 1991; Massano y Cappannini, 2005). De allí la necesidad de desplegar un repertorio amplio de mecanismos de control, en dimensiones concretas y atinentes a los procesos de trabajo donde la tecnología, en el caso del teletrabajo, juega un rol clave. Mecanismos de control que implican una dimensión subjetiva, visible en los relatos favorables a estas formas de trabajo, en los que, por ejemplo, se pondera la autonomía de los tiempos de trabajo y la conciliación entre el trabajo y el “no trabajo”.

En contextos de pandemia y confinamiento, en los que se ha profundizado el rezago en la participación laboral de las mujeres –y reconociendo que su inserción laboral es menor que la de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y los de la región latinoamericana (INE, 2015)–, y con cerca de un millón de mujeres chilenas que se han retirado del trabajo remunerado, el teletrabajo figura como una estrategia atractiva para avanzar en la superación de esa brecha y preservar su inserción y la opción de ingresos. Sin embargo, esta opción puede no necesariamente significar el arribo a mejores condiciones laborales, sino la continuidad de una condición precaria, ya instalada y reconocida por la literatura, que admite una mayor inserción de las mujeres al trabajo, pero en condiciones de mayor precariedad (Narbona *et ál.*, 2011).

Igualmente desde una perspectiva crítica, y considerando la posición de las trabajadoras –que, pese a una mayor participación laboral, siguen supeditadas al cuidado–, cabe la advertencia en torno al discurso común sobre el teletrabajo y sus ventajas en cuanto a la conciliación del trabajo productivo y remunerado, lo que soslaya que muchas de las tareas realizadas dentro del domicilio –labores de cuidado y domésticas– son asumidas preferentemente por las mujeres, en especial en el caso de mujeres de menores ingresos, imposibilitadas de tercerizar el cuidado y en un contexto nacional de protección social privatizada.

Estimamos que el teletrabajo, en los actuales contextos, llama a interrogar, desde una perspectiva interseccional, las distintas estrategias que las teletrabajadoras despliegan para conciliar el trabajo y el “no trabajo”, y a ver y comprender cómo en dicho despliegue movilizan una serie de herramientas, habilidades y capitales sociales y culturales, de los que disponen o no, resultado de su adscripción a un conjunto de categorías de desigualdad, como son los niveles de ingreso, escolaridad, sector de ocupación, edad y condición migrante (migrante o no). Si bien es importante atender al contexto de pandemia y crisis sanitaria, es necesario procurar dilucidar cómo la crisis tensiona y proyecta fracturas preexistentes, tanto

en los sectores de ocupación (en su relación con el trabajo) como en los órdenes y acuerdos de género (en su relación con el cuidado y lo doméstico), y hay que ver cómo se intersectan estas esferas y cómo configuran determinadas experiencias de trabajo y de vida de las teletrabajadoras. Es decir, siendo posible afirmar que el teletrabajo –a domicilio– llegó para quedarse, habrá que desentrañar de qué manera lo hace, sobre qué bases previas, con qué costos y beneficios y a quiénes afecta principalmente. En este escenario, cabe también interrogar el papel de los Estados en el resguardo del derecho de los trabajadores en estos nuevos escenarios, así como su rol en los arreglos y la provisión de los cuidados, esferas hoy también tensionadas.

Referencias

- Abramo, L., Montero, C. y Reinecke, G. (1997). Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance. En M. Novick y M. Gallart, *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo.
- Abreu, A. y Sorj, B. (1993). *O Trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio Fundo.
- Agacino, R. (2007). Pasado y presente. Los trabajadores una vez más. Rebelion. Recuperado el 12 de diciembre de 2014. <https://rebelion.org/pasado-y-presente-los-trabajadores-una-vez-mas/>
- Alonso, L., y Fernandez Rodríguez, C. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En A. Serrano, E. Crespo, y C. Prieto, *Trabajo, subjetividad y ciudadanía* (pp. 229 - 258). Madrid: cis.
- Álvarez Newman, D. (2012). Organización del trabajo y dispositivos de control en el sector automotriz: el toyotismo como sistema complejo de racionalización. *Trabajo y Sociedad*, XV(18), 43-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5217371>
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Boi Tempo.
- Anthias, F. (1998). Rethinking social divisions: some notes towards a theoretical framework. *Sociological Review*, 46(3), 557-580. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-954X.00129>
- Arango, L. G. (2004). *Mujeres, trabajo y tecnología en tiempos globalizados*. Universidad Nacional de Colombia - CES.
- Araujo Guimarães, N. y Hirata, H. (2014). Apresentação: Controvérsias desafiadoras. *Tempo Social*, 26(1), 9-16.
- Bauman, S. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa.
- BCN. (2020). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>.
- Becerra, A. y Rodríguez, L. (2009). *Trabajadoras a domicilio: una aproximación a la construcción de su conciencia de clase*. Valdivia.
- Benería, L. y Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. El Colegio de Mexico y FCE.

- Biroli, F. y Miguel, L. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações, Londrina*, 20(2), 27-55. DOI: <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p27>
- Bravo, D. y Castillo, E. (2020). Estudio longitudinal empleo-covid19: datos de empleo en tiempo real. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, 10 de junio.
- Brega, C., Durán, G., Narbona, K. y Páez, A. (2017). *Estudio del trabajo en domicilio en la cadena del vestuario en Chile y de la creación de organizaciones sindicales territoriales de las trabajadoras involucradas*. Fundacion Sol y ort.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E. y Khalid, S. (2020). Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/06/12/Who-will-Bear-the-Brunt-of-Lockdown-Policies-Evidence-from-Tele-workability-Measures-Across-49479>
- Caffarena, E. (1924). *El trabajo a domicilio*. Oficina del Trabajo.
- Caggiano, S. (2014). Desigualdades entrelazadas, luchas divergentes, migración e industria textil en Argentina. *Revista Cidob*, 151-170.
- Candela, P. (2018). El lastre de las desigualdades de género en la educación y el trabajo: jóvenes castellano-manchegas atrapadas en la precariedad. *Sociología del Trabajo*, 92, 125-146. DOI: <https://doi.org/10.5209/STRA.58995>
- Cárdenas, A. y Undurraga, R. (2014). *Informe final: estudio trayectorias laborales de la clase media-baja en Chile*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Cepal - Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo - ort (2020). Coyuntura laboral en America latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por Coronavirus (Covid-19). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>
- Cerda, R., Domínguez, C., Lafortune, J., Muñoz, N., Reyes, J. (2020). Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas. Centro de Políticas Públicas UC. *Temas de la Agenda Pública*, 15(130), 1-20.
- CUT - Central Unitaria de Trabajadores (2020). Covid-19: CUT califica como “errática” nueva Ley que regula el Teletrabajo y denuncia que atenta contra la jornada laboral ordinaria. 25 de marzo. <https://cut.cl/cutchile/2020/03/25/covid-19-cut-califica-como-erratica-nueva-ley-que-regula-el-teletrabajo-y-denuncia-que-atenta-contr-la-jornada-laboral-ordinaria/>
- De la Garza, E. (2003). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). FCE.
- De la Garza, E. (2017). Crítica del concepto de informalidad y la propuesta del trabajo no clásico. *Trabajo*, 14, 51-70.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina. En E. de la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 644-663). FCE.

- Echeverría, M. (2008). Límites y condiciones de la flexibilidad laboral. En A. Soto y J. Gómez, *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM.
- Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Dirección del Trabajo.
- Espinoza, G. y Soto, A. (2008). El vínculo que establece el trabajador o trabajadora con la empresa flexible: el caso de una empresa flexivble. En A. Soto y J. Gómez, *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM.
- Gallegos, F. y Irrarrazabal, I. (2020). Reapertura del mercado laboral y Covid-19 en Chile: Ocupaciones más expuestas y costos asociados a la prevención en los lugares de trabajo. Centro de Políticas Públicas UC. *Temas de la Agenda Pública*, 15(126).
- Godoy, L., Díaz, X. y Stecher, A. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilidad laboral. En G. Rocio y J. L. Torres, *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* (pp. 81-100). Anthropos y Universidad Autonoma Metropolitana.
- González, C. A. (2020). Trabajo a domicilio en Chile: nuevas configuraciones de una antigua forma de trabajo de las mujeres. *Papers*, 105(4), 561-582. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2662>
- Guadarrama Olivera, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. En B. Espinosa, *Mundo del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas* (pp. 213-229). Flacso-Ecuador.
- Gutiérrez, F. (2020). La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. Ciper, 17 de abril.
- Henríquez, H., Selamé, T., Gálvez, T. y Riquelme, V. (1998). El trabajo a domicilio en Chile. Un tema antiguo y actual: resultados de una medición nacional. [Documento de Discusión 32], Cuestiones de Desarrollo, ORR.
- Henríquez, H., Selame, T. y Cárdenas, A. (2005). *Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo*. Cuaderno de Investigación 26. Dirección del Trabajo.
- Hirata, H., y Kergoat, D. (1994). A classe operária tem dois sexos. *Estudos Feministas*, 1, 93-100.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61-73.
- INE - Instituto Nacional de Estadísticas (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*.
- Kergoat, D. (2009). Divisao sexual do trabalho e relações sociais do sexo. En H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré y D. Senotier, *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67-76). Unesp.
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos*, 86, 93-103.
- López, D. (2005). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En J. Ensignia, *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile* (pp. 37-57). Friedrich Ebert Stiftung.

- Massano, J. y Cappannini, A. (2005). *Organización de procesos de trabajo, relaciones laborales y control del trabajo en el sector servicios. Un estudio de caso en la rama gastronómica*. IV Jornadas Interdisciplinarias, Fahce, Universidad Nacional de La Plata.
- Martini, G. (2001). *De la regulación a la desregulación del mercado laboral: el impacto socioeconómico de la flexibilización en el sector textil chileno*. Universidad Complutense de Madrid.
- Maza, O. (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 2(4), 91-112.
- Montero, C. (2000). *La formación de capital humano en empleos atípicos: el caso del trabajo a domicilio*. Santiago: Cepal y GTZ.
- Mora, C. (2013). *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género*. Universidad Alberto Hurtado.
- Morandé, M. A. (2020). Reapertura del mercado laboral. Exposición, riesgo de contagio, factibilidad de trabajo en forma remota y automatización en Chile. Centro UC Políticas Públicas. *Temas de la Agenda Pública*, 15(126), 1-20.
- Narbona, K., Páez, A. y Tonelli, P. (2011). Precariedad laboral y modelo productivo en Chile. Serie “Ideas para el Buen Vivir”, Fundación Sol, No. 1 (diciembre). <https://www.researchgate.net/publication/278727486>
Precariedad laboral y modelo productivo en Chile
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. [Informe de Investigación], Eurofond y OIT.
- OIT - Organización Internacional del Trabajo (2021). Observatorio de la OIT: La covid19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis. 25 de enero.
- Palma, I., Aceituno, R., Duarte, F., Valenzuela, P., Azún, R. y Canales, M. (2020). El género en la desestabilización y reorganización de la vida doméstica durante la crisis. Informe Vida en Pandemia, Universidad de Chile, 1 de septiembre.
- Partenio, F. (2018). Género, trabajo y experiencia: perspectivas teórico-metodológicas para el abordaje de las narrativas biográficas. En K. Grammatico, M. Marini y W. Wechsler, *Historia reciente, género y clase trabajadora*. Imago Mundi.
- Pérez, C. y Gálvez, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athena Digital*, 25, 57-79.
- Puntriano, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius Et Veritas*, 14(29), 157-178.
- Ramallo, J. R. (1991). Controle, Conflicto e Consentimento na Teoría de Porceso de Trabalho: um Balanço do Debate. *BIB*, 32, 31-48.
- Rasse, A. (2019). La crisis de la vivienda: entre el derecho social y la oferta inmobiliaria. En K. Araújo, *Hilos tensados: para leer el octubre chileno*. USACH.

- Rodríguez, A. y D'Errico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 47-66. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsc.v40n2.66384>
- Roldán, M. (1992). La generalización del proceso de trabajo y reestructuración industrial en los 90. *Estudios del Trabajo*, 85-124.
- Rosignotti, G. (2006). Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América Latina. En L. Abramo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT.
- Rubio, R. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, 45, 119-134.
- Ruiz, C. y Boccardo, G. (2015). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. El Desconcierto.
- Sara-Lafosse, V. (s.f.). El trabajo a domicilio: Antecedentes generales y análisis del caso de las confeccionistas. *Debates en Sociología*, 7, 83-98.
- Scott, J. (2008). *Género e Historia*. México: FCE.
- Stecher, A., y Sisto, V. (2019). En K. Araujo, *Hilos tensados: Para leer el octubre chileno* (pp. 37-82). Santiago: USACH.
- Todaro, R., y Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relación de producción y relaciones de género*. Santiago: CEM.
- Tomei, M. (1999). *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*. Santiago: OIT.
- Zambrini, L. (Diciembre de 2014). Diálogos entre el feminismo postestructuralista y la teoría de la interseccionalidad de los géneros. *Punto de Género*(4), 43-54.

Legislación

- Ley 21220 de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>