

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE ECUADOR**

COMITÉ DE INVESTIGACIONES

INFORME DE INVESTIGACIÓN

**Transformaciones en las condiciones de trabajo de las trabajadoras
públicas del Ecuador (de organizaciones afiliadas a la ISP) a partir de
la COVID-19**

INVESTIGADOR RESPONSABLE

Angélica Ordóñez Charpentier

**Quito – Ecuador
2021**

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional		
	Reconocimiento de créditos de la obra	
	No comercial	
	Sin obras derivadas	
Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia		

RESUMEN

Este proyecto de investigación se inscribe dentro del campo de la Sociología del Trabajo y los Estudios de Género. Al mismo tiempo, al analizar los efectos de la pandemia de la COVID-19, estudia una crisis global que afecta todas las actividades humanas en el planeta, que atañe ramas disciplinarias que van desde la salud pública hasta la economía, incluyendo la política y la ecología. Es decir, trata sobre un tema coyuntural con efectos en la vida cotidiana, en la ciencia y la academia en general. El enfoque de esta investigación se centra en el estudio de las condiciones de trabajo bajo la pandemia. Esta propuesta de investigación es relevante porque busca contribuir al debate sociológico que integra el género como enfoque, pero que también entra a debatir principales tesis en la sociología del trabajo, como la del 'fin del empleo' y la organización social del cuidado. Se analizan las transformaciones en las condiciones de trabajo, a partir de la COVID-19, de las mujeres que trabajan en el servicio público, cuyas instituciones cuentan con sindicatos afiliados a la Internacional de Servicios Públicos del Ecuador.

Palabras clave: Trabajo, COVID-19, mujeres, sociología, género, teletrabajo, condiciones laborales, organización social del cuidado.

Datos de la autora: Angélica Ordóñez Charpentier obtuvo su doctorado en Ciencias Sociales -con honores-, en la École des Hautes Études en Sciences Sociales (París-Francia). Ha trabajado en diversas instituciones de educación superior. Actualmente es docente e investigadora en la Universidad Andina Simón Bolívar, en el Área de Estudios Sociales y Globales. Sus temas de interés son: Género, ecología política, cambio climático, desastres socio-naturales, vulnerabilidad social, agua, relación ambiente y sociedad, interculturalidad y discapacidades.

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción.....	4
La sociología de trabajo y sus principales debates.....	10
Definiciones de trabajo y sus transformaciones	14
¿El fin del trabajo?.....	18
El trabajo visto por la economía feminista.	20
Redes y organización social de los cuidados.....	24
La COVID-19 y sus consecuencias.	31
La COVID-19 y el mundo del trabajo en el Ecuador.	35
Resultados de las encuestas	37
Testimonios de las entrevistas	43
Análisis: Características, alcances y magnitud de la problemática	50
Nuevas formas de trabajo y explotación laboral. Explorando el teletrabajo.	50
Familia, trabajo y vida social en tensión.	52
Las desigualdades evidenciadas por la pandemia.....	53
Perspectivas	55
Dilemas actuales del sindicalismo ecuatoriano	56
Hacia un sindicalismo feminista.....	57
Conclusiones.....	60
Referencias	65

Introducción

La COVID-19 pertenece a la extensa familia de los coronavirus, los cuales “pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SARS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad infecciosa COVID-19.... Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.” (<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>).

Aunque no es la primera pandemia en el mundo, ha sido considerada como la más devastadora desde la (mal) llamada “gripe española”, desatada a principios del siglo XX. Por primera vez en la historia humana, hubo políticas de confinamiento a nivel global para prevenir contagios, se suspendieron trabajos, actividades, clases presenciales, aglomeraciones, espectáculos, viajes, vuelos, transporte colectivo, turismo, etcétera. Todos los países del mundo han tomado medidas sanitarias, sociales y económicas frente a esta pandemia.

Mientras que los investigadores trabajan día y noche para caracterizar el virus, ellos enfrentan tres desafíos gigantescos: 1) la continua escasez de pruebas del virus y de equipo de protección para los trabajadores de la salud; 2) tal como las influencias anuales, el virus muta mientras recorre poblaciones con diferentes edades y condiciones de salud; 3) Incluso si el virus permanece estable y sin grandes mutaciones, su impacto en las generaciones más jóvenes podría diferir radicalmente en países pobres entre los grupos con mayor pobreza (Davies 2020).

La pandemia ha evidenciado la desigualdad en distintas esferas de la sociedad. En la salud, aquellos con planes de cobertura adecuados, “quienes también pueden trabajar desde casa, pueden protegerse, asumiendo que siguen las indicaciones de seguridad necesarias. Los empleados públicos y otros trabajadores sindicalizados con una cobertura decente tendrán que hacer la difícil elección entre su salario y su salud. Mientras tanto,

millones de trabajadores del sector de servicios con bajos salarios, agricultores, desempleados y sin domicilio serán presa de los lobos” (Davies 2020).

Unas de las primeras medidas tomadas a nivel global, con ciertas diferencias en su magnitud y duración, han sido el confinamiento, el aislamiento y el distanciamiento social. Sin embargo, “en la mayor parte del planeta, el confinamiento en casa solo es concebible para el estrato de mayores ingresos, mientras que para la mayoría significa hambre y desempleo... Los privilegiados se encierran en sus casas, con internet rápido y refrigeradores llenos, mientras que el resto continúa viajando en transporte público atestado y trabajan codo a codo en ambientes contaminados... La separación física es un lujo que muchos no pueden pagar, y las reglas de ‘distanciamiento social’ sirven para ampliar las brechas entre clases sociales” (D’Eramo 2020).

Además, la “epidemia de coronavirus nos enfrenta a dos figuras opuestas que prevalecen en nuestras vidas: aquellos que, como el personal médico y los cuidadores, trabajan hasta la extenuación y los que no tienen nada que hacer porque voluntariamente o por la fuerza están confinados en sus casas” (Zizek 2020: 13).

Para fines de esta investigación, nos interesa señalar que: “Lo que tenemos, pues, es una nueva división del trabajo: trabajadores autónomos y autoexplotados [...] en el mundo occidental desarrollado y un agotador trabajo tipo línea de montaje en el Tercer Mundo, además del creciente dominio de los trabajadores de cuidados personales en todas sus formas (cuidadores, camareros...) donde también abunda la explotación. Cada uno de los tres grupos implica un modo específico de agotamiento por exceso de trabajo. ... lo que hace que el trabajo de los cuidadores sea tan agotador es el hecho de que se espera que trabajen con empatía que parezca que se preocupan por el ‘objeto’ de su trabajo” (Zizek 2020: 15). De hecho, ahora se habla de los trabajadores de la salud como héroes, sin tomar en cuenta, no solo su humanidad, sino sus necesidades esenciales de salario digno, descanso, equipos de protección y derechos laborales. Hay que tomar en cuenta que, la mayoría de los trabajadores de la salud y trabajadores llamados ‘de primera línea’, son mujeres.

En cuanto a quienes se vieron obligados a realizar “teletrabajo”¹, existe un bombardeo con llamadas y correos, “mientras estamos en casa, seguros y aislados. Pero

¹ Se refiere a: “Una modalidad de trabajo que implica el uso de TIC y un distanciamiento del trabajador o trabajadora, por un lado, de la empresa o institución en la que trabaja desplazándolo al espacio generalmente familiar; y, por otro, una separación de las relaciones con los demás compañeros y compañeras de trabajo, ahondando su aislamiento. De esta manera, la organización del trabajo, los medios de producción, las

¿qué grupos pueden hacer esto? Los trabajadores intelectuales y gestores precarios que son capaces de cooperar mediante e-mails y videoconferencias, de manera que incluso cuando están en cuarentena su trabajo continúa más o menos sin sobresaltos. Puede que incluso ganen más tiempo para ‘explotarse a sí mismos’” (Zizek 2020: 16), porque además existen métodos de control para vigilar la eficiencia del teletrabajo.

Algunos de los problemas que genera el teletrabajo, incluyen: “La superposición de las tareas del trabajo productivo sobre las tareas domésticas y de cuidado; se desdibujan las distinciones entre el trabajo, la vida familiar y la vida social; el uso de los bienes y condiciones materiales de la familia para el desarrollo del trabajo de la empresa o institución; la delimitación del espacio de trabajo en el entorno familiar genera tensiones y conflictos; dificultades para el cumplimiento y manejo de horarios de trabajo, alimentación y descanso; generalmente se produce un incremento de la jornada y del ritmo de trabajo; dependencia e identificación exagerada con respecto de los dispositivos tecnológicos; en lo personal se incrementa el estrés y la desatención personal; imposibilidad de conciliar la relación entre trabajo y familia” (Paredes 2020).

En este contexto, mientras unos son explotados laboralmente, otros millones han sido despedidos. “Aquellos que realmente están dispuestos a ‘volver al trabajo’ son los pobres, mientras que los ricos persisten en su comfortable aislamiento. Los hay que no se pueden aislar del resto de nosotros: los que trabajan en la sanidad, los responsables de producir y repartir comida, aquellos que hacen posible el continuo suministro de electricidad y agua. Y luego están los refugiados e inmigrantes, que simplemente no tienen ningún lugar al que puedan llamar ‘casa’ en el que poder confinarse” (Zizek 2020: 59). Una vez más, dentro de estos grupos, quienes sufren mayor afectación, vulnerabilidad y violencia, son mujeres.

Es así como la COVID-19 evidenció una vez más la desigualdad en el mundo del trabajo. Desigualdades de género, clase, estatus de ciudadanía, operan junto con la desinversión estatal de servicios públicos. A través de esta investigación queremos indagar, incluyendo un enfoque de género, acerca de la magnitud y las características de esta desigualdad, plasmada en el mundo laboral.

condiciones de trabajo se desarrollan de una manera distinta y pueden precarizarse al máximo generando riesgos en la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras” (Paredes 2020).

Objetivo General de la investigación:

Hacer un diagnóstico aproximativo de los cambios que se han producido en las condiciones laborales de trabajadoras en el sector público² (de organizaciones ecuatorianas afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos³), a partir de la declaración de emergencia sanitaria a causa de la COVID-19.

Objetivos específicos:

- Indagar de qué manera (características) la pandemia del COVID-19 y las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria han transformado las condiciones de trabajo de las servidoras y trabajadoras públicas (de organizaciones ecuatorianas afiliadas a la ISP).
- Indagar en qué medida (magnitud) la pandemia del COVID-19 y las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria han transformado las condiciones de las trabajadoras del sector público (de organizaciones ecuatorianas afiliadas a la ISP).
- Analizar las consecuencias de estas nuevas condiciones de trabajo y esbozar perspectivas de acciones organizativas en favor de las trabajadoras (de organizaciones ecuatorianas afiliadas a la ISP).
- Situar y relacionar estas nuevas condiciones laborales en el debate propuesto por la sociología de trabajo con enfoque de género.

Preguntas de investigación:

- ¿De qué manera (características) la pandemia del COVID-19 y las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria han transformado las condiciones de trabajo de las servidoras y trabajadoras públicas?
- ¿En qué medida (magnitud) la pandemia del COVID-19 y las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria han transformado las condiciones de trabajo de las servidoras y trabajadoras públicas?

² Se incluye a empleadas del sector público bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y las trabajadoras del servicio público que se atienen al Código del Trabajo.

³ “La Internacional de Servicios Públicos es una federación sindical mundial que representa a 20 millones de mujeres y hombres trabajadores que suministran servicios públicos esenciales en 163 países. La ISP aboga por los derechos humanos, defiende la justicia social y promueve el acceso universal a los servicios públicos de calidad. La ISP colabora con el sistema de las Naciones Unidas y en asociación con organizaciones sindicales, de la sociedad civil y otras.” (<http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp>)

- ¿Cuáles son las consecuencias de esta nueva situación laboral y qué perspectivas de acciones organizativas podrían esbozarse para contrarrestar la situación precaria de las trabajadoras?
- ¿Cómo se inscribe esta nueva situación laboral en el debate propuesto por la sociología de trabajo con enfoque de género?

Metodología

Para esta propuesta partimos de la idea de que, si bien “las ocupaciones juegan un rol importante (pero no determinante en configurar la subjetividad y las prácticas de las personas)”, para investigar las transformaciones actuales, el mundo del trabajo debe ser investigado a través de análisis empírico”, junto con un enfoque de género que permita vislumbrar las desigualdades producidas por la división sexual del trabajo (Huppatz y Ross-Smith 2017: 765). En consecuencia, para este proyecto de investigación propongo combinar la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, a la luz de un análisis teórico centrado en la organización social del cuidado y un concepto ampliado de trabajo.

Huppatz y Ross-Smith (2017: 763) argumentan que, mientras que aquellos que afirman sobre el fin del trabajo no suelen basarse en datos empíricos, es necesario desarrollar una estrategia para examinar experiencias vividas e incorporadas, que puedan proveer evidencia material de que la noción de trabajo y empleo sigue siendo relevante en lo que concierne a la subjetividad y sentido de pertenencia. “El estudio de la experiencia vivida es un trayecto en el que teóricas feministas han podido identificar la interseccionalidad -la manera en la que el género interactúa con la etnicidad, la clase social, la tecnología, la edad y la sexualidad. También es un modo con el cual examinar el cuerpo como una entidad social”.

Para la recolección de datos, se realizaron entrevistas a profundidad con las representantes sindicales de organizaciones de servidores públicos afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos (ISP) del Ecuador. Estas organizaciones son: Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador (CONASEP), Asociación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y Saneamiento (ANTAPS), Asociación de Empleados y Funcionarios de la Universidad Andina Simón Bolívar (ASO-UASB), Confederación Ecuatoriana de Empleados Municipales (CEEM), Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), Federación Nacionales de

Asociaciones Judiciales del Ecuador (FENAJE) y Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE). En consecuencia, se realizaron 14 entrevistas en profundidad con las representantes designadas para participar desde estas organizaciones (en la sección de las Referencias se encuentra la lista de entrevistadas).

Además, para las trabajadoras del sector público se aplicó una encuesta que ha sido desarrollada por NODO XXI-Proyecto Forsa en Chile, quienes colaboran con la ISP Chile. Esta encuesta fue diseñada para aplicarse comparativamente en varios países de América Latina e indagó sobre el cambio en las condiciones de trabajo a partir de la emergencia sanitaria catapultada por la COVID-19. Para esta investigación se aplicaron 339 encuestas en todo el país, de las cuales 132 fueron realizadas por mujeres. Los datos de las encuestas serán presentados, interpretados y confrontados con la información arrojada por las entrevistas. Se realizará un análisis de estos datos en relación con la fundamentación teórica propuesta en esta investigación.

Esta investigación es exploratoria, por lo cual, no pretende recabar información en todos los trabajadores del Ecuador. Tampoco pretende proporcionar datos generalizados sobre la situación de las trabajadoras en los servicios públicos. La investigación busca identificar líneas de análisis y debate sobre las condiciones laborales de las trabajadoras a partir de la pandemia COVID-19, que pueden ser profundizados en investigaciones futuras. La elección de las entrevistadas y los encuestados se basó en que fueran trabajadores de servicios públicos, cuyos sindicatos estuvieran afiliados a una organización sindical mundial que lucha por los derechos laborales en el sector público (la Internacional de Servicios Públicos). En las circunstancias actuales, la mayoría de estos trabajadores son quienes están enfrentando en primera línea la COVID-19. Esta investigación explora de forma inicial la magnitud y las características de los cambios en las condiciones laborales de las trabajadoras.

En síntesis, los datos cualitativos proporcionarán características y particularidades de los cambios en la situación laboral, mientras que las encuestas nos darán un panorama generalizado de esta misma situación. Combinar ambos elementos para analizar la información presenta una mayor claridad sobre el escenario general que enfrentan las mujeres trabajadoras en servicios públicos a partir de la pandemia desatada por la COVID-19 y su posibilidad de transformación.

La sociología de trabajo y sus principales debates.

En este acápite se presentarán algunas definiciones centrales de la Sociología del Trabajo y los temas que esta disciplina investiga. Se propone que uno de los debates más recientes y relevantes gira en torno a la idea del ‘fin del trabajo’. Por eso, se realizará un balance sobre el debate acerca del ‘fin del trabajo’ se planteará la necesidad de incorporar un concepto ampliado de trabajo. En la sección siguiente se incorporará el enfoque de género y los aportes de la teoría feminista para entender estos mismos procesos del mundo laboral actual.

La sociología emerge como ciencia, en gran medida, a través de estudios que toman el trabajo como esencial en la comprensión de la sociedad en un sentido amplio: familia y comunidad, conciencia de clase, identidad y una gama de temas que se asocian al surgimiento del trabajador de mediados del siglo XX (Halford y Strangleman 2009). En efecto, la teorización del trabajo y el empleo fue central al proyecto sociológico.

Es necesario, entonces, definir: “La sociología del trabajo se enfoca en la naturaleza, la organización social y los efectos del trabajo en el capitalismo Fordista y post Fordista⁴”... Hacer un análisis desde la sociología del trabajo permite estudiar “los atributos del trabajo, los procesos y los resultados; analizar los ajustes sociales, condiciones y dimensiones del trabajo. Esto incluye las relaciones entre trabajadores y empleadores (o la administración) dentro del proceso de trabajo. También examina la relación entre el trabajo y otras esferas de la sociedad, incluyendo la familia, el ocio y otros aspectos de la vida social” (Rodeheaver y Zafirovski 2017).

Marx, Weber y Durkheim, teóricos pioneros de la sociología, consideraban as relaciones de trabajo como un sitio de análisis fundamental para analizar la sociedad industrial: Marx, con el estudio de las relaciones de clase; Weber con su comprensión de la racionalidad y la burguesía, y Durkheim por la consideración del cambio social (Huppatz y Ross-Smith 2017). Se considera que históricamente, la sociología “tiene origen en el análisis clásico de Marx de las características, procesos y efectos del trabajo, en particular de las relaciones trabajo-capital y los conflictos en el capitalismo industrial temprano”. El enfoque de Marx frente a los procesos de trabajo hace énfasis en la

⁴ Fordismo y post fordismo son sistemas de trabajo adecuado, seguro y estándar y de trabajo precario, inseguro y no estándar, respectivamente. En la actualidad existe una fuerte tendencia hacia la proliferación del trabajo precario, de la precariedad económica, la inseguridad y el miedo. Se ha observado, en esta misma línea, la reemergencia y el aumento de los trabajadores pobres (Rodeheaver y Zafirovski 2017).

“fragmentación, reducción de habilidades, automatización, alienación, impotencia, falta de libertad y democracia, degradación en el capitalismo monopolista” (Rodeheaver y Zafirovski 2017).

Aquí es importante aclarar que los sociólogos tempranos negaron en sus teorías una forma de trabajo fundamental: el trabajo doméstico y de cuidados. Los primeros intentos de llenar este vacío y de estudiar sobre el trabajo doméstico se inspira en la teoría marxista. Feministas marxistas innovaron al usar teorías del empleo remunerado en la esfera pública para explorar el trabajo no remunerado en la esfera privada, argumentando de manera contundente que es un trabajo indispensable y esencial para la reproducción social en el capitalismo (Warren 2015: 10; Rodeheaver y Zafirovski 2017).

A partir de la década de 1980, se hace contundente la crítica al marxismo como enfoque para estudiar el espacio del trabajo y, como consecuencia, se hace una crítica a la vigencia de las luchas alrededor de los derechos laborales. Desde ciertos espacios académicos se entendió que existían dos crisis simultáneas: la del marxismo y la del movimiento obrero. Estas “críticas a las teorías marxistas de las clases sociales son diversas, pero parten de un presupuesto común: el agotamiento de las sociedades industriales” (Amorin 2015).

En el contexto de mediados del siglo XX se producen cambios radicales en la organización y en la experiencia del trabajo y el empleo, que incluyen: “el declive de labores de manufactura en países desarrollados y el crecimiento de empleos en el sector de servicios; cambios tecnológicos; la velocidad de los flujos de trabajo; la mayor competencia a nivel global y la movilidad global de capitales, bienes y trabajadores; mayor flexibilidad en el lugar de trabajo; y la erosión de condiciones de trabajo” (Warren 2015). Ya en los años 1970 “surgieron teorías que se concentraron en la caracterización de sociedades posindustriales que desplazaban la producción y el trabajo del plano central de la sociabilidad contemporánea” (Amorin 2015). Así, paralelamente, al cuestionamiento de las clases sociales (y de su importancia social) “surgió una teoría perjudicial llamada ‘el fin del trabajo’” (Huppertz y Ross-Smith 2017), atribuida a que los desarrollos tecnológicos y la reorganización de la sociedad derivarían en una menor cantidad de trabajo necesario para la sociedad (Warren 2015: 12).

En esta misma línea, teóricos como Zygmunt Bauman argumentan que el trabajo ya no constituye un punto de orientación en la vida de un individuo. Según Bauman, en la actualidad, es inusual crear una identidad a partir del empleo; en contraste, esta se crea en el consumo. De forma similar, Ulrich Beck afirma que el empleo es cada vez más inseguro, por lo cual las experiencias laborales son cada vez más fragmentadas e individualizadas. Ambos autores miran el trabajo y el empleo como periféricos a la vida social en el contexto actual. A pesar de que existe una falta de bases empíricas para estas teorías, además de una negación de experiencias mediadas por el género, la inmensa popularidad de estas y las críticas al Marxismo desde los años 1980 en adelante, tuvieron un impacto dramático en la sociología del trabajo (Huppatz y Ross-Smith 2017: 758).

Sin embargo, no todos los teóricos han interpretado estos cambios como desarrollos positivos para los trabajadores. Las sociedades contemporáneas se caracterizan por el incremento de formas de trabajo riesgosas y precarias y, un área amplia de debate concierne a las ramificaciones de esos (supuestos) cambios radicales en la formación de la identidad del trabajador, centrándose en los varones (Warren 2015: 12).

Se debe resaltar que la subdisciplina de género y trabajo ha sido ignorada ampliamente en este debate del fin del trabajo, a pesar de jugar un rol importante en establecer una agenda de investigación desde 1980 en adelante. Las teóricas feministas que se dedican al estudio del trabajo y el empleo califican la tesis del fin del trabajo como inherentemente sexista. Esta tesis ignora las teorías feministas y el significado del trabajo (remunerado o no), en la construcción de las identidades de género (Huppatz y Ross-Smith 2017: 757; 760; 766).

Es por eso por lo que, es vital retomar las discusiones propuestas por la economía feminista⁵, en torno a “poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, descentrando los mercados. En consecuencia, el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. ... la economía feminista tiene como una preocupación central la cuestión distributiva. Y en particular se concentra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la

⁵ “La economía feminista es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas” (Rodríguez 2015: 31).

desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica” (Rodríguez 2015: 32).

Por lo tanto, se propone, por un lado, discutir y releer la importancia de la clase social en la sociología del trabajo. Por otro lado, se propone estudiar las últimas transformaciones en el trabajo con un enfoque de género que ilustre “conexiones entre trabajo y empleo, y otras áreas de la vida social, incluyendo labores que están fuera de las relaciones de empleo formal; los debates culturales contemporáneos y experiencias vividas, junto con la teoría social y varias preocupaciones de la sociología en general” (Huppatz y Ross-Smith 2017: 767). Debido a que la evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares por las mujeres, la organización social del cuidado resulta en sí misma un vector de reproducción y profundización de la desigualdad que debe ser estudiado con detenimiento (Rodríguez 2015).

Una distinción crítica de la sociología del trabajo es que nos permite entender cómo las formas sociales se expresan en el trabajo y, al mismo tiempo, qué nos dice el trabajo en general, acerca de lo social. La sociología del trabajo propone herramientas teóricas y metodológicas que permiten el acceso a la experiencia vivida del trabajo en toda su riqueza, diversidad y complejidad (Halford y Strangleman 2009: 821), mucho más cuando se incluye un enfoque de género. Dentro de este ámbito se inscribe esta propuesta de investigación.

Finalmente, hablar de los cambios que la COVID-19 ha producido en el mundo contemporáneo, es reconocer que se trata de una problemática sin precedentes que está afectando de manera desproporcionada a grupos vulnerables, empobrecidos, en países donde la inversión en sistemas de salud pública es mínima o nula.

Las mujeres van a sufrir más el impacto del COVID-19, porque: “Dos tercios de los trabajos en el sector de la salud son realizados por mujeres; el cierre de las escuelas significa que las mujeres están cuidando de los niños en casa; la mayoría del trabajo femenino se ubica en la economía informal, sin posibilidad de permisos pagados por enfermedad o ayudas al desempleo; y la mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres migrantes sin documentación regular” (Actionaid 2020: 8). Es necesario indagar

sobre estas transformaciones en el mundo laboral que se están agudizando a partir de la declaración de emergencia sanitaria por la COVID-19.

Definiciones de trabajo y sus transformaciones

Como se explicó anteriormente, desde el siglo XIX hay teóricos que elaboran acerca del trabajo, su definición y los elementos que constituyen tanto conceptualmente como en la práctica social. El concepto de trabajo ha cambiado a lo largo de la historia. Para esta investigación presentamos una definición de trabajo: “como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y, en ciertas condiciones, con valor de cambio. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros [humanos] y, como resultado de ella, se generan productos y este mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas y la manera de lograrlas” (de la Garza Toledo 2010: 117).

En los estudios sobre el trabajo han predominado dos concepciones teóricas, relacionadas con la (supuesta) preminencia del trabajo asalariado en las sociedades occidentales. Estas concepciones llevaron a proponer una visión restringida del trabajo: “una fue la neoclásica, para la cual no se considera otro trabajo que el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, para la cual, aunque el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como tal a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, se privilegió también al trabajo asalariado”. Es justo decir que la sociología del trabajo “también dio la mayor importancia como objeto de estudio al obrero industrial de la gran fábrica..., se preocupó por sus reestructuraciones, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de trabajadores” (de la Garza Toledo 2010: 113).

En efecto, como lo afirma de la Garza, “durante casi todo el siglo XX los estudios predominantes acerca del trabajo siguieron la línea que iba de los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado” sin considerar actividades “no asalariadas, así como de los trabajos informales, precarios, vulnerables, riesgosos, flexibles, no estructurados, atípicos, no estándar, no decentes”, que se vuelven más comunes a partir de las últimas décadas del siglo XX (De la Garza Toledo 2010: 112).

Es entonces, cuando las características del trabajo sufren una transformación, por lo cual desde la sociología del trabajo y del estudio de las relaciones laborales, se empiezan a introducir teorías acerca de esos cambios. Como lo afirma Enrique de la Garza, uno de los mayores especialistas en el estudio social del trabajo, estamos viviendo una nueva época en la que: “ha terminado la seguridad en y de los empleos que supuestamente habría caracterizado al fordismo en la etapa del Estado benefactor, al limitarse el pleno empleo, fragmentarse las biografías y carreras profesionales y predominar el ‘trabajo frágil’, el flexible, el inseguro, con debilitamiento de la estructuración de la identidad colectiva y también la individual” (De la Garza 2010: 112).

En ese sentido, se afirma que el trabajo deja de ser importante en la conformación de identidades sociales, e incluso se habla de las solidaridades generadas en el trabajo, como no vigentes y hasta ilusorias. Con el nuevo predominio de los trabajos ‘flexibles’, ‘temporales’ e inseguros, este “se tornaría entonces un *collage* de fragmentos de experiencia, que impediría el arraigo a un grupo social en particular, provocaría la fragmentación del conocimiento acumulado, la superficialidad de las relaciones sociales, el desprecio por la antigüedad laboral” (112).

Antes de pasar a debatir acerca de la idea de “el fin del trabajo” voy a señalar un punto adicional acerca de la dicotomía entre la producción y la reproducción. Esta división, que proviene de la separación entre lo público y privado, va a ser el puntal del cuestionamiento de la concepción del trabajo desde el enfoque de género. Ambos temas serán discutidos en los próximos acápite. Por ahora, establezco elementos para pensar ambas esferas. Tanto en la economía, como en la sociología, se entiende que “la producción es también reproducción social, pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción” (120).

Dentro de esos trabajos reproductivos está aquel que se realiza en la “familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños, que no adquieran un carácter mercantil”, pero también incluye las relaciones personales o sentimentales que se producen en la familia. Por otro lado, “en muchos lugares del planeta se expanden o mantienen los trabajos mercantiles y de subsistencia no capitalistas: el campesino, el cuentapropista, el trabajo familiar, sea para la venta o no”. Algunos de estos trabajos que reproducen la fuerza de trabajo, “han llegado a ser reconocidos como trabajo por organismos internacionales”. En este tema, las teorías feministas reivindican,

por su parte, el reconocimiento del trabajo doméstico no mercantil como trabajo”, dando lugar al concepto de doble jornada (120).

La economía clásica ha ignorado los trabajos que no reproducen el capital y los ha considerado como improductivos. Sin embargo, al plantear la reflexión entre productivo y reproductivo, se evidencia que siempre han existido “actividades en las que no es posible separar tajantemente producción de reproducción externa, por ejemplo, en el trabajo a domicilio, en muchos trabajos familiares para la venta, en el autoempleo, en el trabajo doméstico, en la venta callejera y a domicilio. De antaño, los espacios reproductivos con creación de valor y los de reproducción genérica de la fuerza de trabajo se traslapan, actualmente surgen otros, como el teletrabajo en la casa” (que será analizado más adelante). Estos trabajos no recibieron la “debida atención desde el punto de vista productivo y para la constitución de subjetividades y acciones colectivas” (121).

Culmino esta sección señalando la importancia de la flexibilidad laboral en Latinoamérica. En las relaciones laborales, la flexibilización laboral incluyó “cambios en la contratación colectiva, suceso anterior a los cambios que luego vinieron ya en los noventa en las leyes laborales y en la seguridad social”. Para los defensores de esta, argumentaban que “era posible transitar a una flexibilidad pactada que subvirtiera la parcialización del trabajo, la rutina, la estandarización y la alienación del trabajo taylorizado, que involucrara a los trabajadores y sus organizaciones en las decisiones del trabajo y de la empresa, todo esto en beneficio también de la productividad y la calidad. Para los pesimistas se trataba de nuevas formas de explotación con pérdida de derechos y garantías de los trabajadores duramente conseguidas en periodos anteriores” (de la Garza 2016).

La “flexibilidad laboral y otras maneras de regular las relaciones laborales en el marco de las nuevas formas de producción”, ha sido la “principal estrategia promovida por los defensores del modelo neoliberal, como respuesta a las exigencias de reducción de costos que la globalización impone” (Piedrahita, Angulo, López 2013: 237). Coincidimos con el argumento de que la flexibilidad laboral ha provocado un “proceso paulatino de precarización contractual y salarial de gran número de obreros y empleados latinoamericanos ... posible por la disminución progresiva de la intervención estatal en la esfera empresarial”, sin exigir el cumplimiento de derechos laborales, sino protegiendo los intereses corporativos y empresariales (240).

El repliegue del Estado de bienestar y la exposición del Estado liberal y neoliberal, coincide con el surgimiento de nuevas tecnologías que promueven la automatización del trabajo y la reducción de costos de producción. Todo esto ocurre, en medio de crisis económicas y financieras recurrentes. La de 2008 le “demostró al mundo desarrollado hasta qué punto la desigualdad había erosionado los cimientos de sus sociedades y cómo el sistema funcionaba en favor del «1%». Esto produjo una mayor polarización política y una expansión del descontento social que debilitaron seriamente las instituciones de los países más desarrollados” (Figuerola 2019: 50).

Existe “una percepción relativamente generalizada considera que las nuevas tecnologías crearán un elevado nivel de desempleo en todas partes. Sin embargo, un examen cuidadoso de la evidencia empírica permite cuestionar la veracidad de este discurso sobre el desempleo tecnológico. Se trata de un discurso altamente funcional a las elites de todo el mundo, porque el miedo paraliza y debilita los reclamos de los trabajadores” (Figuerola 2019).

El proceso de las pérdidas de empleos por la automatización es un proceso complejo y no lineal que debe ser estudiado en mayor profundidad. Este no es el espacio para hacerlo, así que menciono algunas ideas generales sobre este aspecto del trabajo actual, para relacionarlas con el debate sobre “el fin del trabajo”. De acuerdo con Figuerola, si bien una nueva tecnología puede eliminar puestos de trabajo, también crea tareas y nuevos empleos (aunque no ocurra en los mismos sectores). Los expertos en automatización aclaran que los mejores resultados en la producción se obtienen cuando las máquinas ayudan a fortalecer el trabajo humano y no cuando lo reemplazan totalmente. “Las predicciones y mediciones sobre la pérdida de empleos ocasionada por la automatización y las nuevas tecnologías están dentro de los parámetros de rotación de empleos (*jobs churn*) en los países desarrollados” (Figuerola 2019: 53-54). En América Latina, el proceso de automatización ha sido acaparado por un pequeño número de empresas de distintos sectores.

Estas reflexiones sobre el trabajo presentes en esta sección nos llevan a plantear otra pregunta también recurrente en la sociología del trabajo: ¿es el trabajo asalariado una necesidad humana? ¿O se trata de una categoría histórica con fecha de caducidad y que será sometida a una pronta extinción? (Neffa 2001).

¿El fin del trabajo?

A continuación, presentamos una síntesis acerca de cuatro tesis que sugieren el fin del trabajo.

1. El sector industrial se encuentra en decadencia. Al mismo tiempo crece el sector de los servicios y se extienden los trabajos precarios y el desempleo. Todo esto ha incrementado la heterogeneidad de los trabajadores y sus valores, normas y actitudes.
2. Se trata del fin de la centralidad del trabajo en las relaciones sociales, especialmente en la conformación de identidades colectivas.
3. El trabajo está perdiendo su función como generador de valor, al igual que su importancia.
4. La clase obrera perdió su lucha en los años 1980, haciendo de la crisis de trabajo un problema político (Neffa 2001: 52).

Respecto a estas tesis, algunos teóricos piensan que se trata de algo positivo, como André Gorz, quien además sostiene que es una tendencia irreversible. Salir de la ‘sociedad del trabajo’ significaría expandir las actividades humanas en la esfera no mercantil y aseguraría a todas las personas un ingreso. Jeremy Rifkin, publicista, sostiene que el fin del trabajo es inevitable y que de esta realidad debería surgir un ‘tercer sector’ fuera del estado y del mercado, donde puedan emplearse los trabajadores atípicos (Neffa 2001: 52).

Por otro lado, quienes piensan que no estamos frente al fin del trabajo asalariado y sugieren que “es necesario desarrollar las actividades mercantiles adoptando modalidades productivas y de gestión de la fuerza de trabajo de carácter flexible; reducir los costos de producción, aprovechar los beneficios que ofrecería la mundialización; desarrollar el comercio y la competitividad” (Neffa 2001: 53).

Existen otras corrientes de pensamiento, asociadas al ‘ecologismo’ que promueven la idea de construir alternativas para una nueva distribución del trabajo y de los ingresos con el fin de incrementar la productividad. Esto significaría: “la reducción de la jornada de trabajo, aunque sin disminución de los salarios; el reparto del trabajo existente dentro de la fuerza de trabajo disponible; el desarrollo de las actividades humanas en la esfera no-mercantil y procurar un cambio en las relaciones sociales, orientado a la abolición del trabajo asalariado” (Neffa 2001: 53).

En la misma línea, Alain Caille propone la creación de un sector cuaternario para absorber a quienes no cuentan con un empleo. “En dicho sector los ingresos podrían componerse de una parte relacionada con el tiempo de trabajo y otra parte como resultante del reparto del valor agregado producido por el sistema económico. En el sector cuaternario se debería dejar un espacio para el trabajo de tiempo parcial pero elegido de manera autónoma (años sabáticos, años para la formación o reconversión profesional, desarrollo de una actividad pública), pero que no impida el posterior regreso de esas personas a la situación de trabajo a tiempo pleno, y siempre que no dé lugar a la discriminación contra el trabajo femenino (Neffa 2001: 92).

Nuevamente, tomamos de Enrique de la Garza Toledo, una crítica a esta idea del fin del trabajo. Sostener la tesis de una desarticulación absoluta de la sociedad causada por la disminución de la importancia y predominancia del trabajo asalariado, es ignorar que la sociedad siempre ha tenido articulaciones parciales y transiciones: rural-urbano; artesanal-industrial (de la Garza 2016, 222). Es posible construir identidades y sujetos sociales entre trabajadores heterogéneos. La inestabilidad dificulta la organización colectiva pero no la imposibilita (228). La tendencia actual a la “extensión del trabajo precario y del anómalo no significa el Fin del Trabajo sino su transformación en otros que no eran los modelos en la era del Estado benefactor”. En el tercer mundo se trata la transformación del trabajo por una vía que no necesariamente es la teorizada por los de la economía del conocimiento que piensa en la recalificación del trabajo basado en la computación y en la informática (230). Existe una evidente “reducción del trabajo formal, estable y su sustitución por otras formas de trabajo consideradas anómalas en los países desarrollados, pero que en el tercer mundo tienen una historia larga de normalidad” (Ibídem).

Para sintetizar: no nos adherimos a la tesis del fin del trabajo. Esta investigación parte de la idea de que el concepto, tipo y relaciones de trabajo se construyen social e históricamente. “El trabajo tiene una dimensión objetiva como acción y producto, pero también subjetiva como proyecto y reconocimiento social. Es decir, el trabajo no tiende a terminar sino posiblemente a ampliarse y confundirse con otros mundos de vida considerados propios de la reproducción social de los trabajadores. En esta medida, los conflictos del futuro difícilmente podrán disociar relación laboral de otros problemas de la reproducción de manera inmediata”. Esto significa que está cambiando el significado de trabajar, los límites de este, la jornada y el espacio de trabajo (de la Garza 2016, 231).

Para estudiar el trabajo actual, de la Garza sugiere analizar las trayectorias de empleo, entendidas como los momentos de ampliación o confusión de las ocupaciones con los espacios reproductivos, para entender simultáneamente: trayectoria de trabajo y reproducción de la fuerza de trabajo. “De esta forma, las dicotomías preocupantes y escindidas entre formal e informal, típico y atípico, empleo y autoempleo, tiempo completo y parcial, jornada continua y discontinua, producción para el mercado y autoconsumo dejan de ser criterios clasificatorios estáticos y se vuelven parte de la vida del individuo, mundos de vida no escindidos son dinámicamente articulados”. Asimismo, para comprender la conformación de subjetividades e identidades colectivas, deben analizarse las biografías laborales productivas-reproductivas, que no implican el triunfo del individualismo (232).

Considerando lo expuesto anteriormente, y añadiendo un enfoque de género, adoptamos la idea de Huppatz y Ross-Smith, quienes proponen un paradigma de género y trabajo que integre: (1) un enfoque en las prácticas de trabajo en diferentes contextos institucionales y sitios de trabajo y las relaciones entre estas prácticas y lugares; (2) una exposición de la relación entre trabajo y empleo y la multitud de preocupaciones sociales relativas a esta; (3) una exploración de las especificidades de las experiencias vividas, encarnadas y la relación entre estas experiencias y las estructuras sociales más amplias; y (4) preguntas normativas de equidad y rendición de cuentas, tal como las que consideran el valor de ciertos tipos de trabajo, y que pueden ser articuladas con cada una de las primeras tres propuestas (Huppatz y Ross-Smith 2017: 761). Este paradigma actúa en los aspectos metodológicos y teóricos de la sociología del trabajo con enfoque de género, para entender las transformaciones del mundo laboral en una dimensión más amplia y con la complejidad que caracteriza la problemática contemporánea. “Necesitamos urgentemente repensar la economía para integrar el significado y la importancia del trabajo de cuidado, y remodelar nuestros parámetros sociales de acuerdo con esto” (Actionaid 2020:6). Estas ideas serán desarrolladas en la siguiente sección.

El trabajo visto por la economía feminista.

Desde el feminismo académico, el concepto de trabajo asociado al mercado invisibiliza la relevancia económica y social del trabajo realizado por las mujeres, no reconocido conceptual ni socialmente. Ausente de las estadísticas y privado de remuneración y derechos sociales, el trabajo de las mujeres, no ha sido considerado trabajo (Cutuli 2014).

Históricamente se ha constituido una división sexual del trabajo que da cuenta de la doble presencia, de la doble adscripción productiva y reproductiva de las mujeres: las mujeres trabajan dentro y fuera de casa, con salario y sin él. “Esto explica la crítica feminista a la economía convencional, para la cual no hay otro trabajo a considerar más que el mercantil, el trabajo que se compra y se vende por un salario” (Brunet y Santamaría 2016, 64). “La relación de producción-reproducción caracteriza el sistema capitalista. Sin embargo, un problema central del sistema económico se ha analizado como una cuestión privada y como un problema específicamente femenino. Detrás de la ilusión de un individuo aislado y libre: las mujeres son las encargadas de proveer de un trabajo doméstico imprescindible para garantizar su disponibilidad laboral y la de los demás” (71).

En consecuencia, “la presencia de las mujeres en el empleo (ámbito productivo/laboral) se da siempre junto a su presencia en el ámbito doméstico- familiar (ámbito reproductivo). Esta perspectiva supone, por un lado, una doble carga de trabajo para las mujeres, que repercute en sus posibilidades de empleo y de carrera profesional; por otro lado, un cambio en la identidad femenina, construida hoy no sólo sobre la base de su protagonismo en el ámbito doméstico-familiar, sino sobre una peculiar conciliación entre lo público y lo privado, entre empleo y trabajo reproductivo” (65).

Las mujeres realizan el trabajo doméstico y de cuidados “en el espacio privado e invisible de los hogares, regido por la lógica de la institución familiar. Por tanto, es la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo calificado, y lo que lleva a la conclusión genérica de que los hombres adquieren cualificaciones y las mujeres poseen cualidades. Además, la economía convencional o neoclásica explica, justifica y aún glorifica la diferenciación de papeles por género, mediante el artificio de considerar a las mujeres como agentes económicos racionales, y concibe a la familia como una unidad armónica, racional y ahistórica, y bajo el supuesto de utilidad conjunta dentro de la familia” (80).

Incluir un enfoque de género en el análisis significa aceptar que la “opresión surge en cualquier situación de dominio, y la opresión genérica destaca que la relación entre los géneros es política. Es una relación de poder”. La economía feminista hace “hincapié en la necesidad de un feminismo consciente de las relaciones sociales de poder. Nexos históricamente patriarcales que se articulan con otras formas de relación social en un

determinado contexto histórico. Por esto se subraya que las estructuras de clase, de raza, de género y sexualidad no pueden tratarse como variables independientes, porque la opresión de cada una está inscrita en las otras —es constituida por y es constitutiva de las otras” (81). Para “quienes están en el poder u ostentan una posición social elevada son invisibles para sí mismos como grupos específicamente constituidos, a pesar de que la masculinidad atraviesa transversalmente todo el sistema social y hace referencia a normas y expectativas de género, ideales y rasgos asociados con el hecho de ser hombre” (82).

En efecto, la perspectiva de género aplicada “desde la *interseccionalidad*⁶ con otras categorías para arrojar luz al entramado de desigualdades que se producen en la sociedad y, en particular, en el mundo del trabajo” (66). Por eso, aunque las mujeres son las responsables principales del conjunto de trabajo doméstico y de cuidados socialmente necesario —tanto en el ámbito de los servicios públicos y privados, como en el ámbito doméstico y, por lo común, en ambos a la vez—también hay que analizar los distintos contenidos y significados que el trabajo doméstico y de cuidados tienen para las mujeres, en particular, según su clase social (81).

Dentro de la economía feminista resaltamos dos corrientes interpretativas acerca del trabajo femenino y sus transformaciones. La economía feminista de la conciliación y la de la ruptura. La de la conciliación busca “deconstruir los conceptos fundamentales de economía y trabajo, visibilizando el otro oculto (el trabajo doméstico, el hogar, la reproducción) y desvelando el desigual reparto por género de los empleos y trabajos. Su objetivo es lograr el reconocimiento público del trabajo doméstico, en el sentido de que éste no es una actividad natural que las mujeres llevan a cabo, sino un trabajo obligatorio sin pago alguno dentro de la propia economía capitalista” (66).

Para la economía feminista de la conciliación, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas autónomos de opresión y explotación que se refuerzan mutuamente... Es el control patriarcal de oportunidades de empleo y los bajos salarios que se les pagan a las mujeres, lo que las empuja hacia el matrimonio, hacia la esfera doméstica y hacia la dependencia de los hombres. ... El capitalismo interactúa, por lo tanto, externamente con el patriarcado (o con otros sistemas de opresión, como el racismo). Por tanto, la conclusión fundamental es que capitalismo y patriarcado son dos

⁶ “El concepto de interseccionalidad lo gesta Crenshaw buscando soslayar las limitaciones de las políticas de identidad, y lo define como ‘las diversas maneras en las que la raza y el género interactúan para dar forma a las dimensiones múltiples que forman las experiencias laborales de las mujeres negras’” (Brunet y Santamaría 2016: 66)

sistemas que operan en conexión” (71). Plantear la “condición de sujeto de la mujer es afirmar la valía económica de esa esfera oculta que es el trabajo doméstico y de cuidados. La naturaleza económica que poseen los hogares exige extender la noción de opresión al interior de la familia, considerando la subordinación de las mujeres bajo el patriarcado como una forma de opresión anterior a la explotación de clase” (81).

Las teorías de la economía feminista entienden que existe una heterogeneidad femenina en relación al trabajo y al empleo. “El trabajo doméstico es una actividad que diferencia a las mujeres ... las sociedades industriales se han construido sobre el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres adultas, esto es, sobre el trabajo reproductivo socialmente adjudicado al género femenino” (64). De esta manera, “el trabajo de la reproducción o doméstico-familiar es el factor explicativo del empleo femenino. No sólo porque el trabajo reproductivo condiciona la actividad laboral de las mujeres, sino porque ese trabajo doméstico-familiar constituye —además— el núcleo de las desigualdades de género. De este modo, el trabajo de la reproducción pone sobre la mesa el problema de la división sexual del trabajo y el de la relación entre lo que se entiende como la esfera de la producción de bienes y servicios en el mercado y la denominada esfera de la reproducción social” (67).

Dentro del análisis de la economía feminista, el trabajo doméstico ha sido comprendido desde un punto de vista más amplio, como un trabajo de cuidados. Esta disciplina analiza que la distribución y organización del trabajo de cuidados son vectores de reproducción y profundización de la desigualdad. Por ejemplo, “los hogares pertenecientes a distintos estratos económicos cuentan con diferentes grados de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Por ejemplo, una mujer que pertenece a un hogar de ingresos medios o altos cuenta con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado (salas maternas o jardines de infantes privados) o de pagar por el trabajo de cuidado de otra mujer (empleada de casas particulares). Esto alivia la presión sobre su propio tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, liberándolo para otras actividades (de trabajo productivo en el mercado, de autocuidado, de educación o formación, de esparcimiento). Estas opciones se encuentran limitadas o son directamente nulas para la enorme mayoría de mujeres viviendo en hogares pertenecientes a los sectores más bajos en la distribución de recursos. En estos casos, la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres puede ser superlativa y las restricciones para realizar otras actividades (entre ellas la participación en la vida

económica) pueden ser severas” (Rodríguez y Marzonetto 2015, 107). A continuación, se elaborará acerca de los cuidados, su conceptualización y teorización, para poder comprender uno de los elementos más importantes que caracterizan la especificidad del trabajo femenino.

Redes y organización social de los cuidados.

El capitalismo expresa su inherente contradicción en todos los campos de la vida social: en el ámbito de la reproducción, en general y del cuidado, en específico. Según N. Fraser, la producción económica capitalista no se auto sostiene; su propio objetivo de acumulación ilimitada amenaza con desestabilizar los procesos productivos y las capacidades que el capital -y las personas- requieren (Fraser 2016, 112; 103; 117).

En efecto, el subsistema económico capitalista depende de condiciones externas a este. Por ejemplo, se encuentra la reproducción social, entendida como las actividades no remuneradas realizadas (casi siempre) por mujeres. Estas actividades mantienen y crean lazos sociales, mientras que también forman seres humanos que van a ser parte de la fuerza laboral (Fraser 2015, 160). Los trabajos de cuidado también implican la construcción de las comunidades y las culturas, pues producen y reproducen significados compartidos, disposiciones afectivas y valores que facilitan la cooperación social (Fraser 2014, 61).

En efecto, “el cuidado está basado en una relación, y no es solamente una obligación establecida por la ley, pues incluye emociones que se expresan en las relaciones familiares, contribuyendo a la vez a construir y mantener esas relaciones. Según Batthyáni (2004), el trabajo de cuidados se compone de cuidado material, que es la realización del trabajo, de cuidado económico, que dice relación con el costo, y de cuidado psicológico, en tanto se da un vínculo afectivo con la persona cuidada. El trabajo de cuidados se inserta dentro del trabajo no remunerado de las mujeres, pero ello no quiere decir que este trabajo no tenga costos. Lo que sucede es que los costos están ocultos y generalmente no se contabilizan. El trabajo de cuidados realizado por los hogares es considerado como si fuera una oferta infinita: ello implica trabajo gratuito de las mujeres” (Leiva-Gómez 2015: 64).

El trabajo de cuidado ha sido descrito de distintas maneras, y puede ser entendido en un sentido amplio. “La OIT define el trabajo de cuidado no remunerado como ‘el trabajo no remunerado realizado para sostener el bienestar, la salud y el mantenimiento de otros individuos de un hogar o de la comunidad’. El reporte de Sepúlveda 2013 para

la Asamblea General de las Naciones Unidas usa una definición que incluye ‘el trabajo doméstico (preparación de comida, limpieza, lavado de ropa, agua y recolección de combustible) y el cuidado directo de personas (incluyendo niños, adultos mayores y personas con discapacidades, así como otros adultos) llevada a cabo en casas y comunidades’” (Actionaid 2020: 3).

Para esta propuesta se define como el “trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en el interior de los hogares, [el cual] cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse” (Rodríguez 2015). Además, se afirma que la “categoría de cuidado incluye las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, garantizando los elementos materiales y simbólicos que posibilitan vivir en sociedad. El cuidado incluye varias dimensiones como el autocuidado; el cuidado directo de otras personas, en tanto relación interpersonal de cuidado; la provisión de condiciones para que se realice el cuidado como la limpieza del hogar y la compra y preparación de alimentos y por último, la gestión del cuidado que incluye la coordinación de horarios y supervisión de tareas de cuidado” (Ceminari y Stolkiner 2018).

Los cuidados han sido analizados desde varias perspectivas y han tenido precisiones conceptuales importantes. De la economía del cuidado, se ha pasado a analizar este tipo de trabajos, desde conceptos como el diamante de los cuidados, las redes y la organización social del cuidado. Iniciamos esta discusión con referencias a la economía del cuidado, el cuidado social como política pública, el diamante del cuidado, las redes y la organización social del cuidado.

A través del concepto de economía del cuidado, la economía feminista pretende: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas y, en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres (Rodríguez 2015). El debate académico se ha ampliado hasta considerar la interacción del tiempo que las mujeres dedican a las labores domésticas, junto con su posición en el mercado de trabajo, el cuidado de ancianos, la comercialización del trabajo doméstico y el trabajo de cuidado realizado por hombres. Este interés se ha extendido al

sector del trabajo voluntario y a los cambios tecnológicos y su impacto en la localización y naturaleza del trabajo (Huppatz y Ross-Smith 2017: 762).

Es decir, se busca comprender, no solo por qué, cómo o en qué medida el trabajo de cuidados realizados por las mujeres deriva en una menor y peor participación en el mercado laboral. La idea es analizar el concepto de división sexual del trabajo como forma generalizada de distribución (desigual) de los tiempos y tipos de trabajo entre hombres y mujeres (Rodríguez 2015). Adicionalmente, se propone tomar el concepto de organización social del cuidado, el cual refiere a la manera en que, de forma interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado (Rodríguez 2015).

Como se ha mencionado anteriormente, dentro de la reproducción social se encuentran las actividades del cuidado, que implican una serie de capacidades sociales: son aquellas que permiten dar a luz y criar niños, cuidar a amigos y miembros de la familia, mantener los hogares y las comunidades más amplias, sostener las relaciones humanas en los términos más generales. Estos procesos de reproducción social, históricamente atribuidos a las mujeres, involucran un trabajo afectivo y material y son indispensables para la sociedad, pero se siguen realizando sin valoración monetaria o social. Las sociedades capitalistas separan la reproducción social de la producción económica, asociando esta primera actividad con las mujeres, y obscureciendo la importancia y el valor de esta. Sin embargo, tal como la teoría feminista lo ha venido demostrando, sin los trabajos de cuidado no podría existir cultura, ni economía, ni organización social. En consecuencia, ninguna sociedad que socava el trabajo reproductivo puede prosperar en el tiempo (Fraser 2016, 102).

En efecto, “el trabajo no remunerado se mide generalmente en horas de trabajo. Las encuestas de uso del tiempo a nivel global estiman que las mujeres realizan 76.2% del total de horas del trabajo no remunerado, más de tres veces del trabajo realizado por los hombres. En un lapso de vida, las mujeres trabajan más de cuatro años que los hombres” (Actionaid 2020: 6).

La evidencia es contundente respecto a quién realiza la mayor parte del trabajo de cuidado a nivel global (las mujeres), pero también lo es respecto a la tendencia a la desinversión pública y privada de cualquier actividad que contribuya al bienestar social (Fraser 2016). Subrayamos la afirmación de la OIT, que en 2019 “estimaba que, si las

tendencias actuales continúan, tomará 209 años eliminar la brecha de género respecto al tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado. Esto podría resolverse de manera más rápida a través de una provisión amplia de servicios públicos con enfoque de género, pero requiere una transformación en lo que valoramos de la economía y en las fuerzas que tienen influencia en financiar servicios públicos” (Actionaid 2020: 3).

Asimismo, el modelo del “*Social Care*”⁷ para entender el cuidado demuestra que Estado, mercado y familia no se pueden disociar en la provisión del bienestar y se deposita la mirada en la organización social de los cuidados a través del diseño de políticas públicas, más allá de los entornos familiares. La potencialidad de este modelo es que integra dos niveles de análisis: el nivel macro, de las políticas, donde se puede identificar cómo se distribuyen los cuidados entre el Estado, las familias, los mercados y la sociedad civil y el nivel micro, de las prácticas cotidianas de distribución del cuidado dentro de las familias. El concepto de “*social care*” amplía el campo social de los cuidados e implica una fusión de la familia y del espacio doméstico al entorno social. La responsabilidad en la provisión de cuidados también se modifica: pasa a ser una responsabilidad colectiva de la sociedad y una responsabilidad moral de las personas. Por este motivo, se impulsa por un lado la corresponsabilidad a nivel micro de las relaciones interpersonales en la vida cotidiana, y por otro, la socialización de los cuidados, en el Estado y las comunidades, como solución macro impulsada desde el ámbito político (Ceminari y Stolkiner 2018, 39).

El “diamante de cuidado” es un marco analítico que permite complejizar el análisis de los regímenes de cuidado, no reduciéndolo a las políticas estatales o al de las familias. Esta conceptualización de los cuidados como una actividad con cuatro actores fundamentales fue propuesta por la “investigadora iraní Shahra Razavi quien diseñó un esquema a fin de hacer visible el rol y la participación de los cuatro pilares del bienestar que intervienen en la provisión del cuidado: la familia, el estado, el mercado y la comunidad”. Sin embargo, autoras latinoamericanas han señalado que esta matriz analítica tiene límites. El diamante presupone que existe equilibrio en la distribución de aportes

⁷ “Es un modelo surgido en Inglaterra en el año 2000 y propone una visión transversal y multidimensional de los cuidados. Aborda el cuidado desde la integración de todas las actividades y relaciones implicadas en el sostenimiento de las necesidades físicas y emocionales de los niños y adultos en situación de dependencia, y de los marcos normativos, económicos y sociales en los que se insertan esas actividades” (Ceminari y Stolkiner 2018: 39).

realizados por el Estado, la familia, la comunidad y el mercado, lo cual no es cierto en la realidad latinoamericana (Ceminari y Stolkiner 2018, 39-40).

Para complejizar el concepto de los trabajos de cuidado, Rodríguez (2015) “sugiere hablar de ‘redes de cuidado’ para aludir a los encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los actores que participan en el cuidado ... Las redes de cuidado las conforman las personas que dan cuidado y las que lo reciben (es decir, todas las personas en nuestros roles de cuidadoras y cuidadas) así como los actores institucionales, los marcos normativos y las regulaciones, la participación mercantil y también la comunitaria. Esta red de cuidados es dinámica, está en movimiento, cambia y, por ese mismo motivo, puede ser transformada” (Rodríguez 2015). En este sentido “En Latinoamérica la red familiar se convierte en un vector de desigualdad porque sobre ella recaen la mayor parte de las prestaciones de cuidado” (Ceminari y Stolkiner 2018, 38).

Además de la idea de redes, en Latinoamérica, se utiliza la categoría de “organización social del cuidado”, la cual permite ubicar al cuidado como dimensión central del bienestar y profundizar la crítica sobre la función del Estado en el acceso al cuidado. La Organización Social del Cuidado se refiere a la forma en que interrelacionadamente la familia, el Estado, el Mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidados, se caracteriza por la diversidad de actores que participan y por ser una configuración dinámica donde no existen divisiones estancas sino más bien una continuidad de actividades, trabajos y responsabilidades ... A partir de la noción de organización social del cuidado se explicita la necesidad de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado, considerando que el cuidado va más allá de los hogares e incluye a la sociedad en su conjunto” (Ceminari y Stolkiner 2018, 40).

Dentro de esta concepción, “se sostiene que la organización social del cuidado es injusta y se convierte en sí misma en un vector de reproducción de la desigualdad socio-económica y de género. Por eso mismo, y más particularmente en el marco de sociedades desiguales, se sugiere la necesidad de promover políticas públicas que redistribuyan las responsabilidades de cuidado, consiguiendo de esa manera dismantelar los obstáculos que su injusta distribución produce a la participación económica (especialmente de las mujeres) y con ello alcanzar mayor justicia distributiva” (Rodríguez y Marzonetto 2015, 104).

En general, las propuestas de políticas frente a los cuidados abarcan: “la mercantilización o la desmercantilización, la estatalización o la desestatalización, la

familiarización o la desfamiliarización y la comunitarización o la descomunitarización”. Estas propuestas buscan una redistribución más equitativa de las tareas de cuidado, no sólo entre varones y mujeres, sino entre las familias y la esfera pública. “Para el comunitarismo la vinculación, la solidaridad y la responsabilidad ocupan el centro de la cuestión del cuidado, entendido como problema de todos. De esa forma, socializar el cuidado es hacer de las cuestiones de la dependencia, cuestiones de interés público” (Ceminari y Stolkiner 2018, 40).

Es decir que, para combatir la reproducción de la desigualdad derivada de la injusta distribución de los cuidados, se debe abordar el cuidado desde el diseño de políticas, politizando el cuidado. Esto significa “no naturalizarlo como femenino, sino abordarlo como una dimensión del bienestar, que debe garantizarse en un marco de equidad de género. La economía del cuidado y la bibliografía feminista advierten que la organización social del cuidado es injusta y profundiza la desigualdad y la vulneración de derechos siendo las familias y especialmente las mujeres quienes se encargan de proveer el cuidado” (Ceminari y Stolkiner 2018, 38).

Mientras que es importante para la emancipación de las mujeres tender hacia la des-familiarización de del cuidado, pues ese trabajo no remunerado recae sobre las mujeres impidiendo su desarrollo personal y profesional. Al mismo tiempo, es necesario señalar que el trabajo externalizado de los cuidados resulta en una organización dual de la reproducción social, mercantilizada para aquellos que pueden pagarla, y privatizada para aquellos que no pueden. Son las personas de escasos recursos aquellas que proveen el trabajo de los cuidados, con bajos salarios, a quienes los pueden costear (Fraser 2016, 99). Es el Estado el que se desentiende de las tareas de los cuidados. Son las familias más pobres, y las mujeres dentro de ellas, quienes asumen esos cuidados, con el agravante de que además, deben emplearse de forma precaria fuera de casa para poder subsistir. Es por eso por lo que:

“Una parte central de esta reformulación es mirar nuevamente a la inversión en servicios públicos de calidad con enfoque de género - estos están siendo socavados por la visión del mundo neoliberal que duda de la importancia de la provisión pública universal por parte del Estado. Si no existe la inversión estatal en los servicios públicos, incluso (o con mayor razón) durante épocas de recesión, la alternativa es que las mujeres tendrán que asumir una carga aún mayor de trabajo de cuidado no remunerado, incurriendo en la violación de derechos humanos de las mujeres” (Actionaid 2020:6).

Unas políticas públicas que busquen corregir desigualdades históricas sobre el trabajo del cuidado deben considerar tres ideas fundamentales: 1) realizar “un abordaje integral y progresivo, que atienda simultáneamente los distintos niveles de cuidado y que atienda a las necesidades diversas de las personas y las familias”. 2) “Fortalecer los marcos normativos que reconozcan el derecho al cuidado como un derecho humano con todas las implicancias que convenga”. 3) Requiere “ubicar a las políticas públicas de cuidado en el centro, concebidas como un sistema integrado capaz de proveer alternativas y servicios homogéneos y universales” (Rodríguez y Marzonetto 2015, 128).

Para lograrlo es necesario “garantizar niveles básicos de infraestructura y velar por las buenas condiciones de trabajo de las personas que se empleen en la provisión de servicios de cuidado. Estas políticas debieran diseñarse con características que se adapten a las necesidades de conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas, promoviendo la corresponsabilidad entre varones y mujeres” (Rodríguez y Marzonetto 2015, 128). De igual importancia es situar la discusión de la organización social del cuidado (OSC) en el ámbito de los derechos.

“En este sentido, la problemática del cuidado y la determinación sobre quién lo provee (para sí o para otros) remite a *un problema de ejercicio de derechos*; derechos que pueden estar contemplados en distintos cuerpos normativos ... su abordaje es requisito para la disminución de desigualdades como condición de una política pública. La OSC remite a un debate en el que se entrecruzan derechos, desigualdades y política, en consonancia con las clásicas demandas feministas y sus desarrollos teóricos, profundizado por el hecho de que, si en la situación actual no se amplía el ejercicio de estos derechos, se seguirá afectando el principio de igualdad fundamental para el desarrollo de las personas” (Rodríguez 2017).

El derecho a cuidar, ser cuidado y a cuidarse es un derecho universal (148), que incluye obligaciones del estado de “proveer los medios para poder cuidar y derivar el cuidado, para garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación” (149). Para concluir transcribimos esta cita que refleja la importancia de considerar el trabajo de los cuidados, entretejido con la reproducción de la sociedad en su sentido más literal:

“Salir del círculo vicioso de los cuidados implica repensar qué es y qué significa cuidar y ser cuidado o cuidada. Significa plantear los cuidados como una responsabilidad colectiva y no como una cuestión individual y privada. Significa reclamar el derecho a unos servicios de cuidados accesibles y profesionalizados. Y significa, a su vez, reconocer material y simbólicamente el valor de los cuidados como pieza clave para el bienestar y la reproducción social” (Carrasquer 2020).

En la siguiente sección se abordará en rasgos generales las consecuencias de la COVID-19 en la sociedad, y en el mundo del trabajo particularmente. Así, se evidenciará,

que en los mayores efectos desiguales de la COVID-19 sobre las personas, se encuentra la distribución de las tareas del cuidado y la intensificación del trabajo de las mujeres.

La COVID-19 y sus consecuencias.

El 31 de diciembre de 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) “en la República Popular China detecta una declaración de la Comisión Municipal de Salud de Wuhan para los medios de comunicación publicada en su sitio web en la que se mencionan casos de una «neumonía vírica» en Wuhan”. El 9 de enero 2020, luego del seguimiento realizado a esta neumonía atípica, la OMS informa que las nuevas autoridades chinas han determinado que el brote es causado por un nuevo tipo de coronavirus (<https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>). El virus fue denominado SARS-CoV-2 porque era similar a otro que fue manejado parcialmente en 2003. La enfermedad causada por el virus se la llamó COVID-19: “co” por corona, “vi” por virus, “d” por enfermedad (*disease* en inglés), y 19 por el año de su apareamiento. La Covid-19 en pocas semanas infectó al mundo (Mackenzie 2020: x-xi).

El brote de una enfermedad se produce cuando uno o pocos casos de una enfermedad infecciosa se contagia de manera inusual y por ello llama la atención. Una epidemia es una versión más grande: un mayor número de casos de la enfermedad se esparcen más de lo usual en un grupo mayor de personas. Una epidemia puede ser un evento regular, por ejemplo, el contagio de gripe cada invierno en una ciudad. Endémico significa que una enfermedad prevalece a lo largo del tiempo, como lo hacen la tuberculosis y la gonorrea. Una pandemia ocurre cuando una epidemia es global. Algunas autoridades de salud imponen sus criterios para declarar una pandemia, entre ellos, que existan casos severos, incontrolables o nuevos, pero estos criterios no son consistentes o universales. En realidad, no hay criterios establecidos acerca de cuándo una epidemia es suficientemente grande para considerarse una pandemia (Mackenzie 2020, 38).

Para quienes no son expertos en epidemiología y no han seguido el rastro de otras pandemias que han afectado a la humanidad, surge la pregunta de cómo llegamos a esta situación. Mackenzie explica de forma muy resumida, que el problema tiene varias aristas. Por un lado, la sobrepoblación mundial hace que pongamos cada vez mayor presión sobre los sistemas naturales, con el fin de seguir produciendo, alojándonos y trabajando. Esto ha significado empujar las actividades humanas a lugares donde antes predominaba la vida silvestre. Como consecuencia, esta intromisión en hábitats silvestres

y el modo de producción capitalista (sobre todo en la rama agroalimentaria) han promovido el apareamiento de nuevas infecciones. COVID-19, Ebola y otras enfermedades surgen cuando destruimos los bosques (Mackenzie 2020: xi).

Nuevas especies de influenza provienen de bacterias resistente a los antibióticos que proliferan en la producción industrial-ganadera. Al mismo tiempo, los gobiernos han decidido dejar de invertir en todos los aspectos que pudieran enfrentar las enfermedades infecciosas: la salud pública, vivienda digna y trabajo decente, educación y sanitización. El impacto de los nuevos patógenos se magnifica con la densa conexión global, a través del comercio y los viajes. En consecuencia, una vez que aparece un brote en un lugar del mundo, se transmite en cuestión de semanas a nivel global (Mackenzie 2020: xi).

Mike Davis (2006) pondrá un mayor énfasis en explicar la proliferación de virus pandémicos en: la densa urbanización de las ciudades, especialmente de suburbios sin servicios básicos y donde existe hacinamiento. “La emergencia de las súper ciudades en el tercer mundo y sus tugurios (*slums*), constituyen una condición global para la diseminación de las pandemias y para evolución viral” (155). Esta súper urbanización es simultánea a una densa urbanización de las fábricas de carne, cada vez más cercanas a los centros poblados, acaparando áreas antes no habitadas. Esta densidad de la producción sería un sinónimo de la densidad viral, algo que Rob Wallace (2016) también ha venido advirtiendo respecto de las pandemias desatadas por la influenza A.

Davis también señala la peligrosa ausencia de un sistema global de salud pública y un declive en la producción de vacunas, sea por el desmantelamiento de los sistemas de salud pública, sea porque para las empresas privadas no es una actividad rentable (2006: 157). Así, la fragmentación de las instituciones que podrían paliar brotes pandémicos, la falta de rendición de cuentas a nivel global, la persistente pobreza y la creciente desigualdad son, literalmente, el caldo de cultivo para la reproducción de patógenos letales (Mackenzie 2020: xi).

Ahora se conoce que el virus que causa la Covid-19, puede ser difícil de detener implementando solamente el aislamiento de casos y el monitoreo de las personas con las que estuvo en contacto la persona infectada. Para detener el virus, deben añadirse políticas de distanciamiento social, junto con la realización masiva de pruebas para detectar casos presintomáticos o asintomáticos. La COVID-19 es más fácil de contagiar que SARS y, al contrario de SARS, puede propagarse por personas asintomáticas (Mackenzie 2020, 212).

Aunque la COVID-19 es menos letal que sus antecesores zoonóticos⁸ como SARS⁹ o MERS¹⁰, es su alta velocidad infecciosa la que ha motivado el confinamiento masivo a nivel global y lo que transformó esta pandemia en un desastre socioeconómico¹¹. Las naciones del mundo implementaron diferentes tipos de políticas públicas para enfrentar el virus. La cuarentena, el distanciamiento social y el confinamiento han probado ser medidas relativamente efectivas para detener la velocidad y magnitud exponencial de los contagios por COVID-19.

Sin embargo, estas medidas han tenido consecuencias sobre la actividad económica y las seguirán provocando en el mediano y largo plazo. “Esto implica que, al menos una parte de estos daños económicos se mantendrá luego de que la prevalencia de la enfermedad se reduzca y las medidas de prevención se desmantelen. Por ello, las políticas económicas y sociales que se desplieguen en el presente pueden contribuir a mitigar el impacto negativo o, por el contrario, exacerbar las desigualdades preexistentes” (De Rosa et Al. 2020).

En qué medida los individuos o grupos son afectados por las consecuencias económicas devastadoras de un confinamiento global depende de algunos factores como: “la condición laboral previa y el acceso a la cobertura de la seguridad social; el grado en que el sector de actividad en el que se desempeñan los trabajadores se verá afectado por la reducción general de la actividad económica; el sector institucional de empleo y la categoría ocupacional (los riesgos que enfrentan asalariados públicos, privados o trabajadores por cuenta propia son claramente distintos), así como la posibilidad de desempeñar sus trabajos a distancia. Este último aspecto depende no solo del tipo de tareas realizadas, sino de la posibilidad de compartir responsabilidades de cuidado de niños y adultos mayores” (De Rosa et Al. 2020: 2).

⁸ Son enfermedades zoonóticas aquellas transmitidas desde los animales a los humanos a través del contacto directo o a través de la comida, agua, y el ambiente. La zoonosis comprende un gran porcentaje de enfermedades infecciosas recientemente identificadas, así como otras ya existentes. <https://www.who.int/zoonoses/en/>

⁹ Siglas en inglés de *Severe Acute Respiratory Syndrome*, enfermedad infecciosa respiratoria causada por un coronavirus, relacionada con MERS y con Covid-19. El primer brote se originó en 2002.

¹⁰ Siglas en inglés de *Middle East Respiratory Syndrome*, enfermedad infecciosa respiratoria causada por un coronavirus, relacionada con SARS y con Covid-19. Se reportó por primera vez en 2012.

¹¹ “El distanciamiento social generalmente implica la desaceleración de la producción o incluso su interrupción total. Esto disminuye las horas de trabajo y los salarios y da lugar a la consiguiente reducción de la demanda agregada de bienes y servicios. Dado que la mayoría de las empresas financian sus inversiones principalmente con ganancias retenidas, la formación bruta de capital fijo se verá afectada negativamente. El efecto multiplicador del consumo será significativamente negativo y se verá agravado por la falta de inversiones privadas” (CEPAL 2020).

Para América Latina y el Caribe, la CEPAL advierte que ya antes de la COVID-19, la situación social estaba deteriorada, con crecientes índices de pobreza y extrema pobreza, junto con el aumento rampante de la desigualdad. “En ese contexto, la crisis tendrá repercusiones negativas en la salud y la educación, así como en el empleo y la pobreza” (CEPAL 2020: 9). Por eso, esta institución establece que es preciso asumir que “las desigualdades entre los países y entre grupos sociales que aumentaron la fragilidad del sistema mundial deben ser abordarlas de una vez por todas” (14), así como debe ser implementada una regulación del sistema financiero y una diversificación productiva a nivel global.

Como en todas las crisis, los grupos más vulnerables serán los más golpeados y serán quienes asuman los mayores costos sociales, económicos y personales asociados a la COVID-19. En ese sentido, y siguiendo la línea de análisis de esta investigación, es necesario estudiar a profundidad una realidad cada vez más evidente: “las consecuencias del confinamiento y de la crisis del coronavirus sobre las desigualdades de género ya existentes en cuanto al reparto del trabajo doméstico y de cuidados” (Moré 2020).

La crisis sanitaria que vivimos actualmente subrayó que los trabajos menos valorados económicamente fueron aquellos que permitieron a las sociedades no colapsar. Los trabajos invisibles de limpieza, cuidado, restauración, agricultura, venta de abastos, transporte a domicilio, los servicios públicos de recolección de basura, agua potable o electricidad no fueron paralizados. “El sistema productivo podía pararse, pero el sistema de cuidados es ineludible” (Moré 2020: 739).

Como se ha venido señalando a lo largo de este informe, las mujeres son quienes asumen y en quienes recae la mayor parte del trabajo de cuidados. En el contexto de la pandemia, la presión por cumplir con el trabajo asalariado, el trabajo de cuidados y la supervisión de los hijos en régimen de tele-escolaridad ha puesto en evidencia la proliferación de enfermedades mentales (como estrés crónico y depresión) y malestares físicos propios del encierro. La exigencia de los empleadores frente a los trabajadores de igual o mayor rendimiento que antes de la pandemia, compromete la salud y el tiempo de las personas.

En ese sentido, las y los trabajadores despliegan estrategias “para poder realizar su trabajo: como extender las jornadas laborales a los fines de semana, trabajar de noche mientras las y los niños duermen, o cambiar las normas establecidas, por ejemplo, en la utilización de móviles o tabletas, para mantenerles ‘entretenidos’. Las jornadas laborales

no se han reducido ni modificado, pese al conocimiento de empleadores y empleados de las interrupciones y la carga extra de trabajo que los trabajadores (especialmente las mujeres) están afrontando”. Se trata de una doble o triple presencia de las mujeres, en el trabajo remunerado y no remunerado, que en tiempos de cuarentena es además simultánea (Moré 2020: 739- 740).

Por si fuera poco, la cuarentena ha mostrado el incremento de violencia en contra de las mujeres. “Se sabe que la violencia contra las mujeres tiende a aumentar en tiempos de guerra y crisis, y ahora ha aumentado. Una buena parte de esta violencia ocurre en el espacio doméstico. El confinamiento de familias en espacios reducidos, sin salida, puede generar más oportunidades para el ejercicio de la violencia contra las mujeres” (de Sousa Santos 2020). “Efectivamente, en América Latina y el mundo se ha constatado un aumento explosivo del desempleo¹², la ausencia de instituciones de seguridad social que lo protejan, cambios en la forma de organizar el trabajo en fábricas y oficinas, nuevas modalidades de trabajo a distancia como son el teletrabajo, una aguda crisis de los cuidados y un aumento de la violencia de género” (Boccardo y Miranda 2020).

Quienes han podido mantener un trabajo asalariado, deben enfrentar desafíos descomunales como: “el riesgo de contagio; reducciones salariales y cancelación de derechos o abiertamente trabajar” en la informalidad (Boccardo y Miranda 2020). En este contexto, instituciones públicas y privadas han elegido tres modalidades de trabajo: teletrabajo¹³, mixta y presencial. Tanto la del teletrabajo como la mixta requiere el uso exacerbado de tecnologías para desempeñar las labores, especialmente dentro de casa y en horarios extendidos, lo cual ha derivado, entre otras cosas en enfermedades y desorganización entre la vida familiar y laboral.

La COVID-19 y el mundo del trabajo en el Ecuador.

En el Ecuador se decreta un Estado de Emergencia Sanitaria el 12 de marzo 2020, luego de que se detectó el primer caso por COVID-19 el 29 de febrero 2020. Se nombró al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N) como la entidad de

¹² “El último informe de la Organización Internacional del Trabajo muestra que durante el tercer trimestre del 2020 se perdieron 345 millones de empleos a jornada completa, de los cuales 60 millones se encuentran en América Latina y el Caribe, alcanzando una mayor proporción en las mujeres” (Boccardo y Miranda 2020).

¹³ El teletrabajo se define como “la actividad desempeñada fuera de las instalaciones del empleador (hogar, calle u otro espacio no convencional) y que está mediada por el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones (como teléfonos inteligentes, computadores de mesa, notebook y conexión a Internet), aunque durante la pandemia esta no necesariamente se desarrolló en forma normada o con las regulaciones propias de las instituciones laborales” (Boccardo y Miranda 2020: 16).

coordinación de esta emergencia el 13 de marzo 2020. Tres meses más tarde, el gobierno nacional delega esta coordinación a los Comité de Operaciones de Emergencia a nivel cantonal. Cada ciudad va a adoptar las restricciones y medidas que considere pertinentes.

Entre las medidas tomadas el 12 de marzo por la emergencia sanitaria están: distanciamiento social, uso obligatorio de mascarilla, toque de queda (inicialmente desde las 14h00 hasta las 5h00), restricción de circulación vehicular a 2 días por semana, funcionamiento de negocios esenciales con 50% de aforo, se prohíben eventos públicos, espectáculos deportivos y actividades al aire libre, suspensión de clases presenciales en todos los niveles, cierre de fronteras terrestres y aéreas, suspensión del transporte aéreo y terrestre (interprovincial).

Dentro de las medidas económicas, se planifican contribuciones desde los trabajadores asalariados que reciban \$500 o más mensuales, durante nueve meses. “Además de la creación del fondo especial, el gobierno ecuatoriano anunció que tramitará ante la Asamblea Nacional una serie de disposiciones legales que impidan el desalojo de familias por falta de pago de arriendos mientras dura el estado de emergencia y 60 días después de que este se levante. También una ampliación de la cobertura de salud a favor de desempleados y un seguro para las personas que se encuentren en situación de paro. Además se prevén ayudas para el pago de pensiones escolares y la apertura de créditos de bajo interés y sin garantías para aliviar la liquidez de empresas y productores” (<https://www.bbc.com/mundo/noticias-52275464>). Estas promesas no se cumplieron.

En efecto, el gobierno nacional no cumplió el compromiso de no despedir a funcionarios públicos o de impedir el despido de empleados privados. De hecho, sucede lo contrario. Transcribo una comunicación realizada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP Ecuador) en la que se denuncian las afectaciones laborales y económicas en el país, a partir de los decretos emitidos por el gobierno nacional en el contexto de la emergencia sanitaria:

“Desde marzo de este año con motivo de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, se promulgó y dio continua extensión a un estado de excepción a través de Decretos Ejecutivos-DE [1017](#), [1052](#), [1074](#) y [1126](#); así como también el aumento de atribuciones del Estado para el uso de fuerza con el AM del Ministerio de Defensa-MD [179](#), mismos que han generado un marco de sobredeterminación de las atribuciones y capacidades del Estado, que la Corte Constitucional del Ecuador ha delimitado a través de tres dictámenes [1-20](#), [2-20](#) y [3-20](#) planteando en lo fundamental que los únicos derechos constitucionales restringidos por esta medida son los de la libertad de tránsito y la libertad de asociación/reunión; quedando los demás derechos constitucionales

protegidos; así como la suspensión de la aplicación del AM MD 179 mientras resuelven las acciones de inconstitucionalidad en curso.

“Más esto no ha sido así, ya que bajo el pretexto del estado de excepción se ha actuado una vez más sobredimensionando la capacidad del Estado como empleador e instrumentalizándolo como una vía libre para la desregulación laboral a través de medidas administrativas como acuerdos ministeriales /resoluciones o leyes emergentes que han provocado una mayor regresión laboral en el sector público ecuatoriano. En este contexto, el régimen administrativo unilateral en las relaciones laborales del sector público se ha exacerbado incidiendo además sobre quienes no tiene competencia e impactando en el débil derecho laboral que regula a los trabajadores denominados “obreros” del sector público.

“Siendo las medidas administrativas no suficientes, fue necesario la aprobación de leyes emergentes que se fraguaron en estado de excepción, sobreponiéndose a las leyes laborales vigentes, dando “legitimidad” a las decisiones y colocando en firme una mayor temporalidad para sus medidas, siendo las de carácter laboral de dos años, cuando por ejemplo la declaratoria del estado de emergencia por la pandemia ha terminado este 15 de septiembre y el estado de excepción el 13 de septiembre. Tal es el caso de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19-LOAH que produjo reformas regresivas al Código de Trabajo y en lo referente al empleo público a los derechos de los trabajadores públicos denominados obreros con además nuevas vulneraciones a la negociación colectiva

“Igual fue el caso de la Ley Orgánica de Ordenamiento de las Finanzas Públicas-LOOFP a la que ya ni siquiera fue necesario ningún acuerdo legislativo posterior al veto presidencial que pasó por el ministerio de la ley, siendo publicada en el Registro Oficial el 24 de julio. Esta ley, maquillada como urgente, fue elaborada sobre la base de la propuesta de Ley Orgánica de Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera, presentada por el ejecutivo en octubre de 2019 y vetada por la Asamblea Nacional en noviembre del mismo año, misma que tenía el interés de producir una reforma al Código Orgánico de Planificación de las Finanzas Públicas-COPLAFIP (2010), como parte de los acuerdos firmados con el Fondo Monetario Internacional-FMI.” (ISP Ecuador 2020).

Para comprender de manera más directa cómo la COVID-19 --y las políticas que los gobiernos han tomado en torno a ella—ha afectado a las trabajadoras, se presentan en la siguiente sección los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas.

Resultados de las encuestas

Para responder las preguntas que guían esta investigación se aplicaron 339 encuestas a nivel nacional, de las cuales 132 corresponden a mujeres. Los encuestados corresponden a trabajadores y funcionarios de servicios públicos cuyas instituciones están afiliadas a la ISP Ecuador. Si bien, este grupo no representa a todos los trabajadores del Ecuador, ni a todos los trabajadores de los servicios públicos, la investigación busca explorar las condiciones laborales en un grupo de trabajadores, para elaborar posibles hipótesis que pueden aplicarse a un conjunto más amplio. A continuación, se presentan

gráficos que sintetizan las respuestas de las preguntas más importantes realizadas en la encuesta.

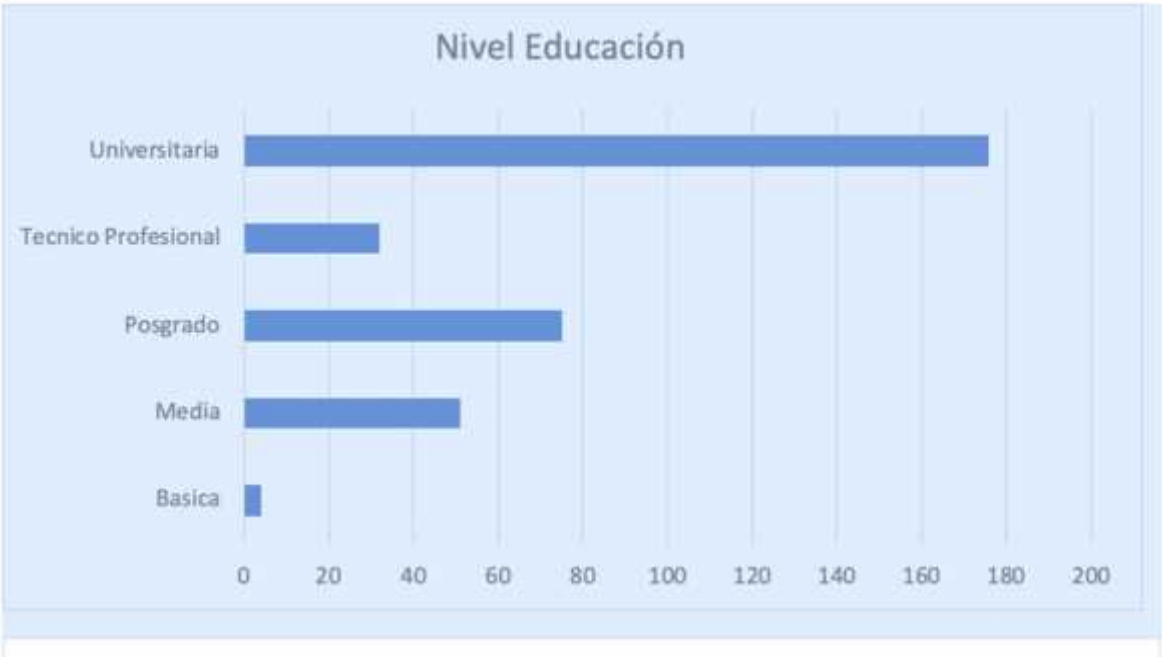


Ilustración 1: Nivel de educación de las encuestadas

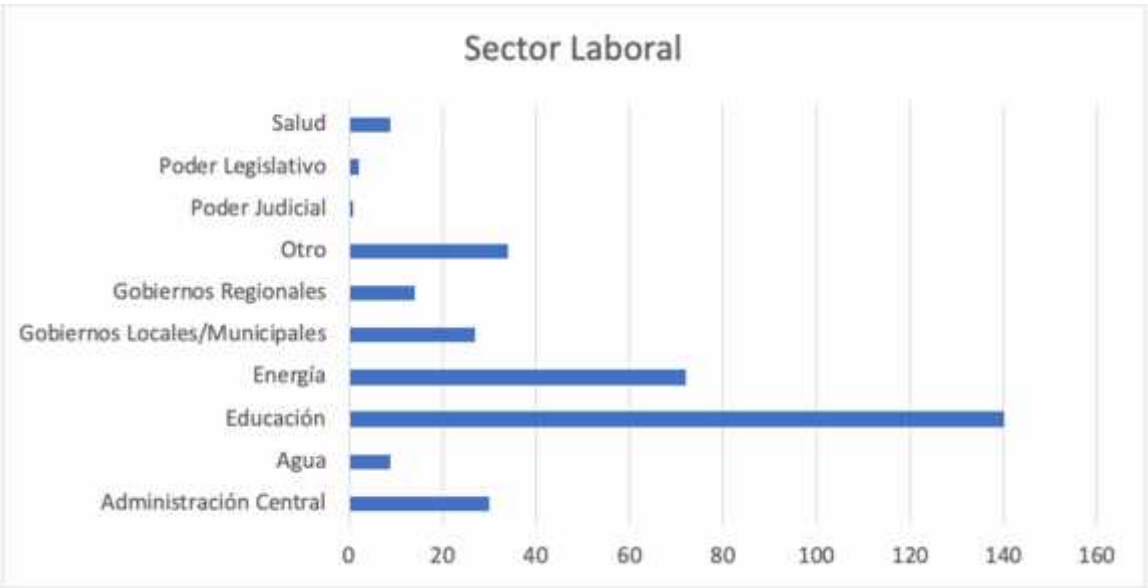


Ilustración 2: Sector laboral al que pertenecen



Ilustración 3: Contribución económica al hogar



Ilustración 4: Cambio en condiciones laborales



Ilustración 5: Trabajo de cuidados

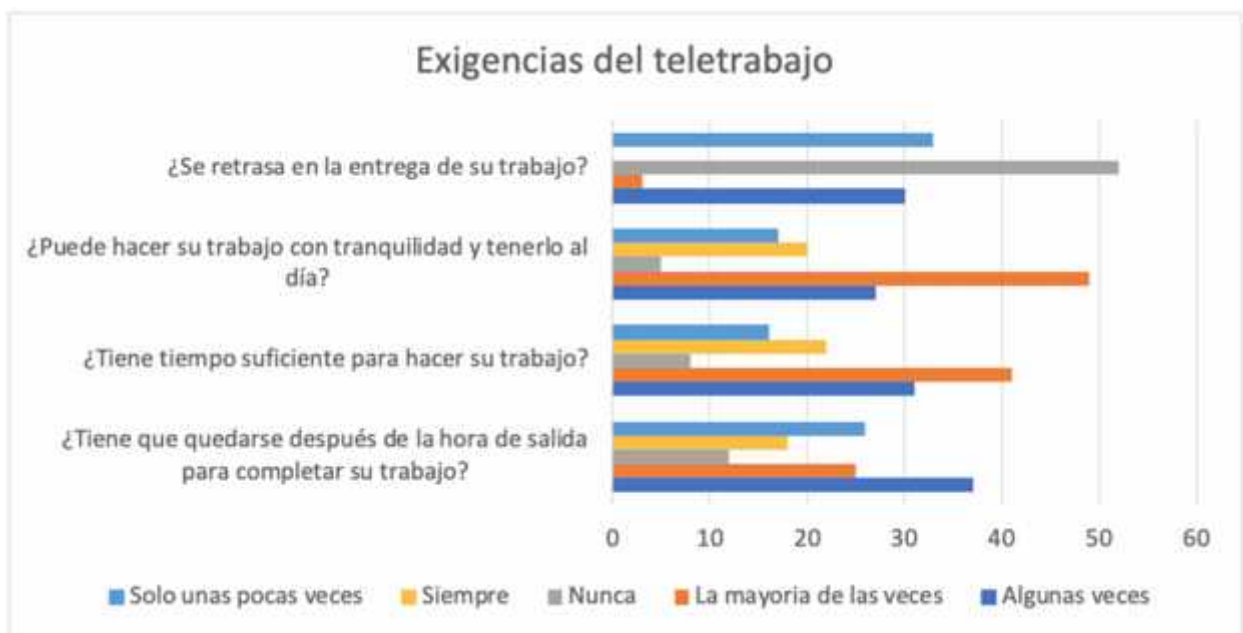


Ilustración 6: Tiempos de teletrabajo

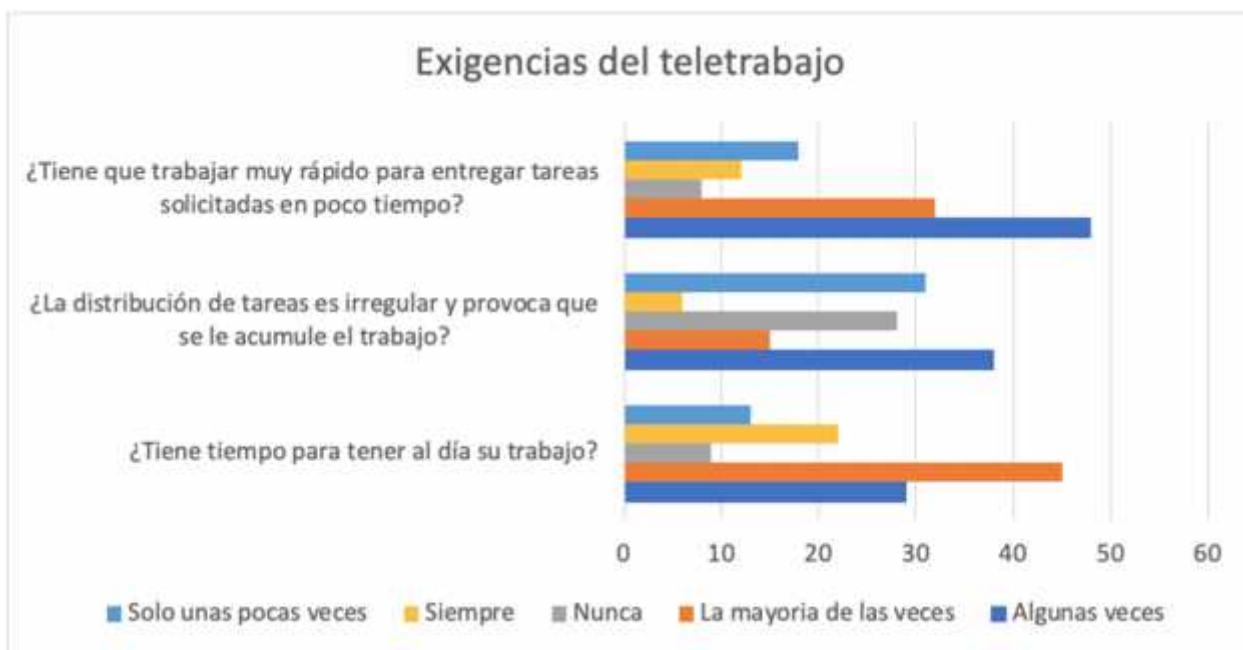


Ilustración 7: Distribución del trabajo



Ilustración 8: Calidad del equipo de trabajo

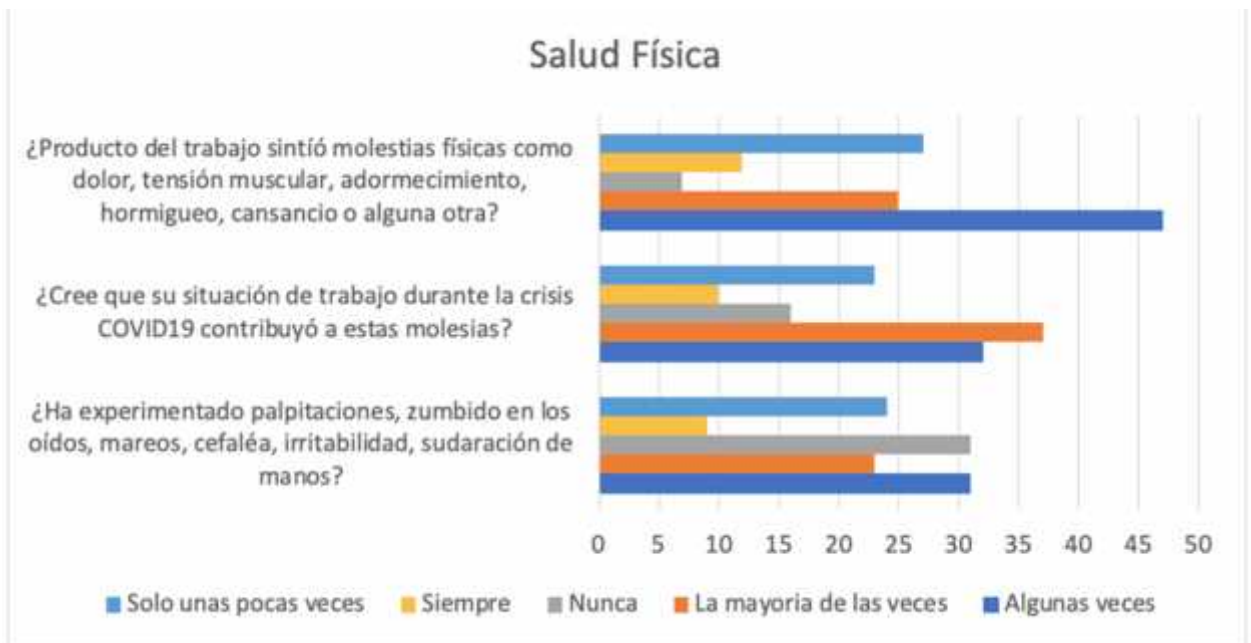


Ilustración 9: Efectos del trabajo en la salud física

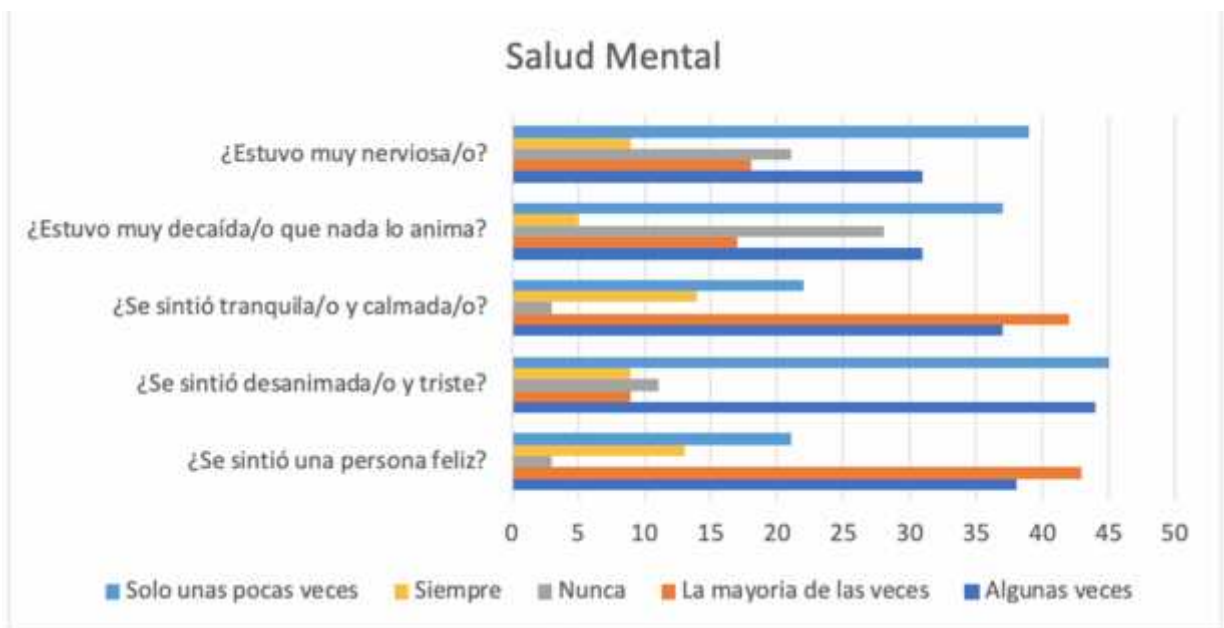


Ilustración 10: Impactos en la salud mental

De estos gráficos que sintetizan las respuestas a las 132 encuestas realizadas por mujeres, se evidencia que la mayoría de ellas pertenecen al sector de la educación y tienen nivel de estudios universitarios. La mayoría de ellas también son el soporte económico del hogar. La evidencia de los cambios a partir de la pandemia es contundente: hay una regresión en derechos laborales. El teletrabajo imprime una exigencia mayor en cuanto a cantidad de trabajo y velocidad en la que hay que realizarlo. Este, junto con las tareas de cuidado, del que la mayoría de las mujeres se encarga ha sobrepasado la capacidad de realizar todas las actividades de manera simultánea. Si bien hay efectos en la salud física,

la salud mental es la que se ha visto más deteriorada. A pesar de contar con equipos y servicios aceptables para el trabajo, estos han tenido que ser gestionados y financiados por las trabajadoras.

Esta información va a ser confirmada en las entrevistas realizadas a representantes de las instituciones públicas afiliadas a la ISP Ecuador, como se muestra a continuación.

Testimonios de las entrevistas

Lo triste de todo esto, de esta pandemia, de esta situación sumamente difícil que estamos viviendo en todo el mundo [es que] no ha servido para mayor cosa. Es un gran llamado de atención a la humanidad; o sea, para volver a hacerse humanos. Lamentablemente, no ha servido para mayor cosa. Muy poca gente ha cambiado su ‘chip’, no ha cambiado su cosmovisión de la vida, su manera de pensar sus prioridades en la vida. Mucho menos los empleadores, mucho menos los empresarios. A ellos solo les interesa que el trabajador es un signo de dólares, de plata, de cuánto me implica en ingreso. [Ellos] han abusado de esa manera. - BA

Para esta investigación se realizaron entrevistas a profundidad con las representantes sindicales de organizaciones de servidores públicos afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos (ISP) del Ecuador. Estas organizaciones son: Confederación Nacional de Servidores Públicos del Ecuador (CONASEP), Asociación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y Saneamiento (ANTAPS), Asociación de Empleados y Funcionarios de la Universidad Andina Simón Bolívar (ASO-UASB), Confederación Ecuatoriana de Empleados Municipales (CEEM), Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), Federación Nacionales de Asociaciones Judiciales del Ecuador (FENAJE) y Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE). En total se realizaron 14 entrevistas en profundidad con las representantes designadas desde estas organizaciones.

A continuación, se presenta un resumen con los testimonios que se consideran más relevantes para responder las preguntas de la investigación. Se han agrupado las respuestas por temas.

Datos generales de las entrevistadas

La metodología de esta investigación se basó en realizar encuestas y entrevistas. Las entrevistas, por definición, no buscan ser representativas numéricamente. Es decir, no proporcionan información relevante en el ámbito estadístico sobre ningún elemento de las participantes. Por lo tanto, se busca que las entrevistas proporcionen respuestas con calidad de información, en torno a las preguntas de investigación. Se hace aquí un esbozo

sobre los datos generales de las representantes de las organizaciones sindicales que fueron entrevistadas.

Todas las entrevistadas son mestizas. Sus edades varían: entre 39 y 61 años, siendo el promedio: 46 años. El nivel de educación de ellas es: 2 bachilleres, 12 educación superior. En el momento de la entrevista 3 de ellas realizaban trabajo presencial o mixto, mientras que 11 se desempeñaban en teletrabajo. Ocho de las entrevistadas residen en Quito y cinco en provincias (dos en Cotopaxi, una en Santa Elena, una en Los Ríos y una en Pichincha). Los hogares están conformados con 2 a 11 personas. El promedio es de 5 personas por hogar. Sin embargo, este número se amplió para acoger a adultos mayores (padres) o niños (sobrinos, nietos) durante el periodo de confinamiento más estricto. La mayoría de las entrevistadas son jefas de familia. Quienes conviven con su pareja compartían equitativamente los gastos. Sin embargo, a partir de la pandemia, ellas se convirtieron en quienes proporcionaban el mayor aporte económico al hogar. Las entrevistadas se ubican en trabajos relativos a la limpieza, recaudación, personal administrativo, secretarías o docentes en instituciones de servicio público.

Las entrevistas fueron transcritas, ordenadas por temas en concordancia con las preguntas de las encuestas y analizadas. Se mantienen los testimonios con iniciales, a pesar de que se pueden consultar los nombres completos de las entrevistadas y sus organizaciones en la lista que se encuentra en la sección de Referencias. Para este informe, no se adjuntan ni se transcriben las entrevistas en su integridad. Se presentan los temas principales de análisis y algunas citas de las entrevistas realizadas. En la siguiente sección se presentará su análisis.

Teletrabajo: equipos y espacios

Se aborda el tema la organización del trabajo como esencial en los cambios en las relaciones laborales a partir de la pandemia. En esta sección se transcriben las condiciones de teletrabajo respecto a los equipos, tanto en su accesibilidad como en su distribución dentro del hogar. Se evidencia que los equipos que se tenían en casa para el uso familiar son insuficientes para realizar el teletrabajo y la teleeducación de manera simultánea. Para la totalidad de las entrevistadas los equipos fueron comprados con su propio dinero.

Yo no tenía una computadora para mí porque no necesitaba y me tocó comprarme; en el mes de abril creo que fue que me compré, porque yo estaba compartiendo la computadora con mi hija. Decidí comprarme una computadora para poder trabajar a mi ritmo, porque yo necesitaba también – PC.

Yo utilizo el computador de la casa. Ahí viene el conflicto, porque nos cruzamos en la misma hora porque mis hijos también tienen clases y nos toca acomodarnos con los celulares o con lo que haya para cumplir con el teletrabajo y la educación también no podemos dejar de lado también a los niños -DC.

Nos teníamos que repartir la computadora con mi hijo, el mayor -MM.

En teletrabajo, cada cual gasta paga el internet, sus hojas, sus horas y todo eso, ya corre por cuenta de cada profesional, buscarse la mascarilla, el traje todo eso, todo ha corrido por cuenta de cada uno. ... Me tocó alternar [la computadora] con mi hijo. Mi hijo utilizaba en la mañana, yo en la tarde – MR.

Tuve que arreglármelas para conseguir una computadora, porque mi computadora ya es viejita; la personal y no iba a soportar tantos archivos como los que yo manejo. Entonces, sí tuve que tramitar eso y fue como un logro para mí hacerlo -SO

Mucha gente no tenía computadora y compartiendo con dos, tres hijos... ¡es una locura! A mí me ha tocado salirme de reuniones para que mi hijo entre a clases. Ahora tenía una media hora tres veces a la semana. Él va a ir a la escuela y me toca ver una laptop, alguna cosa, porque con esta no me abastece, está en la misma plataforma Zoom. Entonces, es complicado -BA

Con el teletrabajo el espacio de la casa, del hogar, se transforma en el lugar de trabajo. Esto ocurre para todos los integrantes de la familia: adultos y niños. En ese sentido, hay un sobreuso de los espacios laborales, en un contexto de confinamiento, con los trabajadores financiando con sus propios recursos los materiales de trabajo, los servicios de teléfono e internet. Al igual que con los equipos, los espacios deben ser compartidos por toda la familia, llegando a la saturación de los espacios, del uso de equipos y de servicios. En cuanto a espacios, estos no son ni privados, ni apropiados, y los muebles no son ergonómicos, lo cual se va a expresar en malestares físicos.

Yo armé mi oficina en la sala, mis hijas tienen armado sus espacios, sus trabajos en el dormitorio -MAC

Trabajo en el comedor principal, porque hay un comedor en la cocina. Entonces aquí estoy. Sí me pasa que el trabajo del hogar interrumpe mi trabajo. El espacio en el que estoy no es privado -SO

Teletrabajo - Condiciones laborales

Tal como lo muestran los datos de las encuestas y la elaboración conceptual sobre el teletrabajo, este implica también un cambio en las condiciones laborales. En general, se percibe un deterioro de las condiciones laborales, especialmente por la extensión del horario de trabajo, la carga excesiva de tareas, el menor tiempo para cumplirlas, y la exigencia de hacer todo eso con las cargas adicionales del trabajo de cuidado. En la

segunda parte de esta sección se presentan los testimonios sobre el cambio en derechos laborales a partir de la pandemia.

Extensión de horarios de trabajo

Nos sobrecargaron demasiado de trabajo. De lunes a domingo hasta altas horas de la noche; no se tiene tiempo para nada. Entonces, no entendieron eso. Una cosa es cuando uno opcionalmente o por cualquier situación elige hacer teletrabajo ... la mayoría de los jefes abusaron y siguen abusando -BA

Una cosa es que se deberían establecer límites y respetar los horarios, es complicado porque en la casa no te controla nadie que vas a trabajar a las 8h30, a mí me ha pasado que, si ya no empecé temprano y me falta terminar algo, me toca quedarme hasta la noche. Hay que respetar los espacios de las personas. Las instituciones deberían a la medida de sus posibilidades, procurar que los empleados tengan más espacios de distracción, situaciones que estás encerrado con los hijos con el trabajo. Si los empleados tienen más distracción vamos a estar más tranquilos. Que la presión laboral sea menos, en la medida de lo posible. Si bajó un porcentaje de sueldo, pero no las horas de trabajo. Nada saco calculando y sabiendo cuánto bajaron, si yo no puedo hacer nada. Mejor no me amargo -PC.

Yo tenía que hacer el trabajo durante la noche y la madrugada. Preferible estar en la oficina, porque piensan que en casa soy Mandrake, piensan que porque estoy en casa puedo hacer más de lo que hacía -VR.

Eso también: cursos virtuales. A cada rato, los cursos del municipio y de la empresa. Los cursos virtuales a mí ya me tenían estresada, eran siquiera dos cursos a la semana -PG.

A saltos y a brincos voy trabajando. A veces he trabajado incluso hasta las 11 de la noche porque no he podido cumplir con el horario durante la mañana o la tarde. Entonces, a veces comienzo muy tarde a trabajar y sí, es muy desordenado, en realidad. Y ahora sí siento el desorden del trabajo, o sea de los horarios y me siento muy pesada, ya comienza a alterarme el ánimo por el tener que turnarme entre una cosa y otra. – SO

El momento que me quitaron este trabajo [presencial] me desconecté completamente. Yo no sabía lo que pasaba, a tal punto que yo no me enteré de que había compañeros que estaban con COVID-19, que salieron positivos, que les mandaron a la cuarentena -PG.

Los jefes no son muy comunicativos, no les importa la persona sino el trabajo, nada más. Eso es lo que me he dado cuenta. Aquí en la empresa eso es lo que le importa, que el trabajo esté [listo]. No les importa si la persona está sana – PG.

Yo trabajaba hasta el domingo, de seis de la mañana hasta las diez de la noche. Me pedían una cosa, me pedían otra, mis compañeros por WhatsApp. Nos lanzaban un montón de cursos, que charlas, que esto y el otro. No sé si para motivarnos o para que hagamos algo. No pensaban en el sitio que estábamos, que estábamos trabajando y estábamos en la casa... ¡y que también tengamos que hacer un curso! Eso fue mucha información, mucho para mí. Personalmente, [me generó] mucho estrés -MM

Soy testigo de que había compañeros de contrato que, por no contestar la llamada el fin de semana, les despedían. Antes [de la pandemia], las vacaciones eran sagradas, y el fin de semana igual. Pero ahora, uno si tiene que atender alguna situación, lo hace porque es alguna obligación. Le soy sincera, en ese sentido he tratado yo de frenar un poquito... siempre tratar de que se respete mi espacio. Pero hay procesos que no lo permiten. O sea, tienen que trabajar todo el

tiempo... el grupo del chat suena, suena y suena. Y hay que cumplirlo. Ya no hay ese mismo respeto por el de descanso espacio que uno tenía - XH

Disminución de derechos laborales

Para todas las entrevistadas hay una disminución de derechos laborales: sea reducción del salario, menos horas de trabajo traducidas en menores salarios, eliminación de bonos, suspensión de días de vacaciones, no pago de horas extra, no reconocimiento de gastos de trabajo, atraso en el pago del sueldo, entre otras. Esto ha significado una regresión en los derechos laborales, en el caso del Ecuador justificados por decretos gubernamentales, pero también decididos unilateralmente por los empleadores.

Nos rebajaron el sueldo y la antigüedad ... No nos pagaron el 40% del bono que generalmente se recibe una vez al año. Nos quitaron 9 días de los 15 de las vacaciones. - SO

No pueden bajarnos el sueldo porque tengo nombramiento. Si yo ponía mi carro para las inspecciones, no me daban para combustible, ni nada... Me iba en mi carro, gastaba combustible, y para variar llegaba tarde y tenía que hacer un informe para justificar que llegaba tarde de la inspección que ellos mismos me mandaban a hacer en mi carro -VR

Dije si me podían pagar, aunque sea un sábado o un domingo, como yo les estaba apoyando. [Pero] no me autorizaron [el pago de] las horas extras. -MM

Nos redujeron la jornada laboral y el sueldo. En ese sentido sí nos hemos visto perjudicados y ahora que nos están pagando un mes atrasado. Las autoridades no ven que somos seres humanos y necesitamos ser tratados como tal únicamente para ellos somos las máquinas que debemos cumplir los procesos para ellos quedar bien ... nos quitaron el sueldo, nos bajaron la jornada laboral y prácticamente nos tienen atados de manos por el miedo de salir a la calle -XH

Salud mental

Uno de los temas más discutidos en la opinión pública y en la academia, es la salud mental y la COVID-19. Hay un consenso acerca de los trastornos psíquicos y emocionales que el confinamiento y la misma situación de incertidumbre produce en los seres humanos. Se habla de una sensación de pérdida, temor a la muerte, incertidumbre por el futuro y mucho pesimismo y tristeza por las situaciones de pobreza que debemos afrontar... unos más, otros menos. Sin embargo, todavía es un tabú hablar de enfermedades mentales y sus tratamientos. Los testimonios muestran que el encierro, el teletrabajo y todo lo que esto conlleva, tienen impactos negativos en la salud mental.

[además de una hija] Incluso yo me he deprimido, porque esto de no salir es complicado. Por suerte ya me pasó eso porque sí hubo una semana que me pasé llorando. Me sentía mal. Pero ya pasó. No hemos estado acostumbrados a estar encerrados. Y estar encerrados, ¡con tantas cosas, con tantas cargas! ... y es que uno no tiene tiempo ni de llorar -PC

El hecho de estar aquí, en la casa, me produjo ansiedad - PG

La sensación de encierro, de prohibición, me generaba bastante ansiedad. - SO

[Mi esposo] tuvo que irse al hospital [por COVID-19] y todo eso y a mí como que, si me provocó una etapa de nervios. Aquí, en la empresa, nos empezaron a bombardear con cursos. Yo no me podía concentrar para nada. Yo también salí contagiada con COVID-19- MM

El otro año me dio un microinfarto por el estrés que tenía en mi trabajo y eso me ha complicado un poco mi salud, ya no me siento tan bien, no puedo tener muchos sobre saltos muchas cosas. De hecho, recién la semana anterior, me enteré que uno de los compañeros, un compañero conocido amigo, ha fallecido con COVID-19. Como que eso me llegó a afectar un poco. Tuve que ir a emergencia y que me controlen ahí un poco. Después ya he estado medio como en reposo y ahorita tengo que esperar turno para el neurólogo y me tiene que valorar el neurólogo nuevamente, para ver si no me ha complicado nuevamente - PG

Seguridad Laboral

En el Ecuador, la COVID-19 no es considerada una enfermedad laboral, a pesar de que el contagio pueda producirse en el mundo del trabajo. Si se quiere denunciar el contagio, la inspectoría del Ministerio del Trabajo realiza una investigación para constatar que este ocurrió durante las labores asalariadas del trabajador. Para algunas trabajadoras, realizarse la prueba de la COVID-19 significaba cubrir el 30% de su costo. Además del riesgo de enfermedad y muerte que sufren los y las trabajadores de primera línea, el teletrabajo provoca malestares físicos crónicos mostrados en las encuestas. A esto se le suma que las personas que tuvieron que hacer trabajo presencial o mixto (combinado con teletrabajo), las entrevistadas denuncian la ausencia de medidas de bioseguridad y de equipo de protección personal.

No nos han dado medidas de seguridad. Solamente en la parte baja han puesto un cubículo de desinfección, pero es lo único. Hace una semana reclamé que nos hacían marcar el biométrico cuando tampoco había medidas de seguridad. No había alcohol, no había ni un gel desinfectante -JM

Cuando se retornó presencialmente, no se presentaron los exámenes del COVID-19 para ver si estaba o no estaba contagiado. Los trajes de bioseguridad o el alcohol... nada les dieron. Todo corría por cuenta del personal. Hasta el día de hoy muchos compañeros contagiados han fallecido, debido a que la institución no entregó ningún tipo de ayuda para estar protegido, o un medio de transporte para que se puedan trasladar exclusivamente los compañeros, y puedan llegar los compañeros a sus lugares de trabajo. Para que no estén padeciendo en los buses o sitios de aglomeraciones que en este momento hay – MR

He estado con rehabilitaciones, con medicación. El año pasado me mandaron reposo de 15 días. Yo ya he solicitado la valoración médica de la empresa. Lamentablemente, el año pasado el único médico ocupacional que hay en la empresa se jubiló y hasta el sol de hoy no contratan [otro]. He seguido con la medicación. Porque el movimiento repetitivo que se tiene en recaudación; eso me venía afectando. Comenzó una molestia en el brazo, amortiguamiento, el dolor en la muñeca. Yo me cambié a [una agencia del] centro con el ánimo de que me iban a ayudar a estar un rato en

ventanilla y haciendo otras actividades dentro, en la oficina, pero nunca se concretó. Mis problemas de salud se empezaron a complicar más. Yo he hecho un correo, he mandado al Comité [de empresa], a todas las instancias a mis Jefaturas solicitando la valoración médica. Tengo dos certificados médicos: uno del seguro social y otro del Hospital Vozandes. [Ambos] piden cambio de actividad laboral. No es el único caso. Somos muchas personas que estamos con problemas de salud ocupacional. A ratos he llegado a la casa bastante adolorida, bastante mal -BA.

Vida Familiar y trabajo de cuidados

La vida familiar implica el trabajo de cuidado. Entre parientes contagiados, cuidado de adultos mayores y niños, además de las tareas domésticas y el teletrabajo, las mujeres están desbordadas de responsabilidades y tareas.

El trabajo en casa no acaba nunca - MAC

Mi papá estuvo grave. Le dio COVID-19. Mis hermanas trabajan en el IESS también se contagiaron, son doctoras - VR

Bueno un cuidado especial, en un 40% todavía ella puede caminar, ella puede comer, pero el resto tengo que hacerle yo. Mis hijos son niños, necesitan un espacio para salir y jugar -DC

Tuvimos que volver a vivir con mis papis unos cinco meses durante de la pandemia, por cuanto ellos ya son de la tercera edad. Viven con mi hermano y una sobrinita. Y estarme convirtiendo en la mamá de mis papás fue duro. - XH

Además de cuidarles a mis papis, me tocaba hacer el trabajo, no descuidarme de mis Quipux, de mis procesos. Mi mami creía que yo estaba de vacaciones y reclamaba: ¿a qué hora la comida?, ¿a qué hora el almuerzo? Sí fue un trajín bárbaro - XH

La mujer es la que se preocupa y le vemos ahí al hijo si tiene hambre, si ya es las once, ya voy a poner las ollas para el almuerzo, si hay que lavar o si hay que hacer alguna cosa en la casa ... Pero el teletrabajo nos ha obligado a hacernos multifuncionales. Pienso que, a los hombres con menos probabilidad, ellos cogen su espacio y dicen 'estoy trabajando y nadie me moleste' - XH

Para evitar problemas [con mi pareja], compartimos el trabajo: un día cocinaba él, un día yo. Yo hacía a las carreras apurada. Más, luego, reuniones. A veces pasaban más de la una, dos de la tarde y seguíamos las reuniones. Ni siquiera tenía tiempo para comer. Era una cuestión de locos - BA

En la pandemia fue mucho estrés. Sí estoy bien [ahora que estoy en la oficina]. No estoy abombada, porque en la casa ya no hago tanto. Dejo haciendo pocas cosas, y en la tarde hago algo más, porque mis hijos y mi esposo ya tienen todo hecho - MM

No hay más conflicto en la casa. Estamos en espacios separados. Nos reunimos a comer las cuatro personas pues mis hijas comen afuera las que trabajan en la calle. Un yerno es hipertenso y está medicado. Solamente mi hijo y mi niña menor tiene dos pequeños, ellas mismo les cuidan a sus hijos porque están con teletrabajo. Tres de mis hijas cayeron enfermas, el trabajo se duplicó para ellas. Me tocaba dejar de hacer teletrabajo para hacer quehaceres domésticos y dejar de hacer los quehaceres domésticos para hacer el teletrabajo. Mis tres hijas se contagiaron con COVID-19. Como todos tenemos espacios separados yo no me contagié -JM

Análisis: Características, alcances y magnitud de la problemática

Al tratarse de la pandemia de un virus letal, para el que los humanos no contamos con anticuerpos, sin una vacuna existente, el riesgo de muerte es mayor y la amenaza a la vida de las trabajadoras es más apremiante. A esto se le suma la falta de celeridad de los gobiernos para actuar oportunamente y frenar los contagios, junto con el desmantelamiento de los sistemas de salud pública. Esto ha causado mortandad y sufrimiento que pudieron ser prevenidos.

Los resultados de entrevistas y encuestas confirman que estamos experimentando una crisis sin precedentes. Esta crisis, con varias aristas: laboral, sanitaria, económica, política, ambiental, afecta de manera desproporcionada a las trabajadoras del servicio público, quienes han tenido que enfrentar la pandemia desde la primera línea.

Es decir que, en cuanto a magnitud, la afectación de las trabajadoras es total. Todas han experimentado una regresión en sus derechos laborales, especialmente en la extensión de sus jornadas laborales y escasez en equipos de protección. Esta situación, combinada con el trabajo de cuidados ha generado una doble o triple carga para las mujeres. Los efectos de la mayor carga laboral (remunerada o no) se expresan en la salud mental y física de las trabajadoras, las cuales han tenido un evidente deterioro a partir de la pandemia.

Retomamos algunos elementos de análisis para caracterizar el innegable deterioro de las condiciones de trabajo de las empleadas en servicios públicos en el contexto de la COVID-19.

Nuevas formas de trabajo y explotación laboral. Explorando el teletrabajo.

En la sección teórica analizamos algunos fenómenos actuales en torno al trabajo. Existe consenso sobre el declive en la importancia del trabajo fabril asalariado. Si bien este ha sido el “tipo ideal” (a lo Weber) del trabajo del siglo XX, en América Latina esta forma de trabajo no ha sido la predominante. Es por eso, que en Latinoamérica se han realizado investigaciones para indagar, por ejemplo, el trabajo en la economía informal, el auto empleo, la precariedad laboral, los trabajos temporales, o la flexibilización laboral. El trabajo no remunerado de las mujeres y las dobles o triples jornadas no han constituido

el centro de las investigaciones, pero sí han sido considerados temas relevantes para la sociología del trabajo.

Desde la imposición del neoliberalismo (a partir de la década de 1980) en América Latina, los contratos colectivos y las regulaciones laborales escasearon y se debilitaron. El subempleo (23%) es estructural, el empleo adecuado es del 32% y el desempleo alcanza el 6.6% en Ecuador¹⁴. Así, el contexto del que partimos antes de la pandemia ya estaba caracterizado por despidos masivos en el sector público y una contracción económica que no favorece el empleo en el sector privado. Es decir, ya estábamos atravesando una crisis económica con sus correlatos sociales. Se conoce que en toda crisis, los grupos más vulnerables son quienes afrontan los mayores costos.

Con el advenimiento de la pandemia, se aceleraron la pérdida de empleos, la quiebra de pequeñas empresas, los despidos en el sector público y privado y, se agudizó la tendencia creciente de trabajo informal, auto empleo y la precarización laboral. Este escenario se combina con una intensificación del trabajo de cuidados, afectando de manera mayor a las mujeres.

Si se considera la teorización sobre los cuidados presentada más arriba, vemos que no existe un equilibrio entre los trabajos de cuidado cubiertos por el Estado, el mercado, la familia y la comunidad. El peso del trabajo de cuidado recae casi totalmente sobre las familias, especialmente con el cierre de centros educativos y de primera infancia por la pandemia. En las familias, son las mujeres las que asumen casi la totalidad de las tareas domésticas, de cuidado de niños o adultos mayores y, además, de teleeducación. Las mujeres también recurren a redes familiares de cuidado, contactando a otras mujeres del entorno más cercano para poder apoyarse en estas redes. Todo esto, mientras que el teletrabajo impone ritmos frenéticos para el cumplimiento de tareas.

El teletrabajo se ha convertido en una práctica laboral que se sitúa fuera de convenios colectivos o negociaciones sindicales y está exenta de una regulación estatal. Aún peor, los decretos gubernamentales dirigidos a la eliminación de empleos públicos caracterizan la situación laboral actual. Es decir, las trabajadoras se encuentran abocadas a decidir entre el desempleo o un empleo con horarios y exigencias esclavizantes.

Los recursos para realizar el teletrabajo no han sido provistos por los empleadores. De acuerdo con las entrevistas, cada trabajadora tuvo que procurarse una computadora que debía ser compartida con otros integrantes del hogar. Otros recursos como el internet,

¹⁴ <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2020/>

teléfono, papel o copias también fueron cubiertos por los empleados. Antes de la pandemia, algunas trabajadoras del servicio público contaban con un horario definido de 8 horas (e.g. 8h-16h), además de un almuerzo de la institución donde laboran y transporte de trabajo. Actualmente, las mujeres están trabajando desde la mañana hasta altas horas de la noche y los fines de semana, sin derecho a desconexión.

Una organización social del trabajo que ya es injusta deposita todo el peso de las tareas de cuidado en las mujeres, poco o nada en el Estado, algo en las comunidades y, en el mercado, solo para quien puede pagarlo. Las políticas públicas que busquen remediar esta carga desproporcionada en las mujeres deben enfocarse en negociar una conciliación entre la vida familiar y la laboral, además del reparto más equitativo de estas tareas imprescindibles para la reproducción social.

Las enfermedades mentales que afectan a las trabajadoras, de manera predominante, son el estrés, ansiedad y la depresión. La angustia por la situación de incertidumbre que vivimos globalmente, en todos los aspectos de la vida, la precarización de los trabajos, la pérdida de ingresos económicos, la amenaza de enfermedad y muerte, más las exigencias del teletrabajo y los trabajos de cuidado, han incidido en que las mujeres sufran mayor deterioro en su salud mental a partir de la pandemia.

En cuanto a la salud física, hubo trabajadoras contagiadas y con familiares contagiados. Esto generó mayor presión sobre la salud mental y la física. Además, el trabajo dentro del espacio del hogar, sin lugares o mobiliario adecuado, el uso excesivo de pantallas (teléfonos, computadoras) y, la imposibilidad de desconexión del mundo del trabajo, también generaron malestares físicos que se sumaron a males relativos a la seguridad ocupacional preexistentes. En síntesis, la salud mental y física de las trabajadoras se deterioró y es evidente la ausencia de medidas acordes en la seguridad ocupacional, para prevenir o paliar estas enfermedades.

Familia, trabajo y vida social en tensión.

Las medidas que han probado ser más efectivas para frenar los contagios con COVID-19 son el aislamiento, el confinamiento y el distanciamiento social. Estas tres medidas causan ansiedad, pues la vida se reduce al espacio familiar, que ahora también es laboral. Los lugares y las oportunidades de recreación colectiva son muy restringidas o casi nulas.

El teletrabajo también desdibuja la tenue línea que separa el espacio laboral del familiar, fusionando ambos de formas descoordinadas y a ritmos apremiantes, como narran las entrevistadas. Quienes trabajan en casa deben combinar tareas domésticas, con reuniones de trabajo y todo lo que implican los cuidados. Finalmente, el mundo del trabajo invade el mundo de la vida y lo coloniza. La repartición del trabajo en la pandemia sigue siendo desigual e injusta.

Las familias durante la etapa más estricta del confinamiento fueron “recompuestas” en familias ampliadas, que normalmente vivían separadas. En algunos hogares se unificaron abuelos, padres, hijos y nietos; también se incluyeron tíos y sobrinos. Los cuidados en este tipo de hogares eran realizados en su mayor parte por mujeres, turnándose hijas, madres y abuelas en esta tarea. De las entrevistas deducimos que los hogares se repoblaron, al menos por un periodo determinado de tiempo (de marzo a junio 2020), llegando en algunos casos, a niveles cercanos al hacinamiento. Esto ocurrió con las consecuencias como la saturación de espacio, equipos y servicios para el trabajo.

Otro hallazgo arrojado por las entrevistas es que antes de la pandemia los hogares que contaban con una pareja de hombre y mujer compartían los gastos de la casa de manera equitativa. Sin embargo, a partir de ella, la pérdida de empleos tuvo como consecuencia que las mujeres que se entrevistaron para la investigación estuvieran aportando con el 70% de los gastos del hogar, ya que sus parejas tenían trabajos “autónomos”. En los casos (de la mayoría de las entrevistadas) en las que madres, hijas y nietas conviven, la repartición de gastos depende de los ingresos de las mujeres adultas. En algunos casos, las empleadas de servicios públicos apoyaban a sus hijas y nietas, quienes no tenían un ingreso fijo.

En síntesis, la vida social entró en profunda tensión con la vida familiar y laboral. Esto no solo ha repercutido en la salud mental y física de las empleadas, sino en los derechos laborales. El teletrabajo tiene horarios extendidos y superpuestos a los otrora espacios de ocio, y el trabajo de cuidados no tiene fin. La situación actual no es sostenible en el largo plazo y dejará huellas indelebles en el bienestar de las trabajadoras y en su trayectoria laboral.

Las desigualdades evidenciadas por la pandemia.

Como uno de los objetivos de esta investigación se planteó analizar las desigualdades evidentes que la pandemia profundizó y potenció. Para realizar este análisis

se propuso el enfoque de género, pero también el interseccional, para vislumbrar cómo interactúan distintos ejes de desigualdad como clase social, género, etnia, etcétera. Sin embargo, no se podrá realizar dicho análisis interseccional, en cuanto las entrevistas no reflejaron este tipo de información¹⁵.

El enfoque de género mostró que los trabajos de cuidado fueron asumidos casi en su totalidad por las mujeres, causando un impacto negativo en su salud mental y física, así como obstáculos en su trayectoria laboral. Se ha discutido acerca de la organización social del cuidado entre Estado, familia, comunidad y mercado, señalando la injusticia de este reparto y la necesidad de hacerlo más equitativo, ya sea recurriendo a redes de cuidado comunitarias, a un rol fortalecido del Estado en este ámbito y al equilibrio de este entre hombres y mujeres dentro del hogar.

A pesar de que los datos muestran que la violencia se agudiza en momentos de crisis, especialmente la violencia contra las mujeres, esta investigación no pudo determinar las características de esta tendencia. Las mujeres entrevistadas hablaron de “discusiones familiares”, “tensiones”, “angustias”, “disputas temporales”, pero negaron explícitamente que sufrieran violencia o que esta dominara a las relaciones familiares.

Las desigualdades que están evidenciadas de manera más clara en la investigación realizada provienen de algo que se afirmó en la sección teórica, desde Zizek (2020), Davies (2020) y D'Eramo (2020). Estos autores, de maneras distintas, establecen que la pandemia hizo visible una división social entre los que podían quedarse cómodamente en casa y los que tuvieron que salir a trabajar sin contar con equipos de protección personal, los que siguieron realizando tareas indispensables para sostener a la sociedad, aunque tuvieran que enfrentar la enfermedad o la muerte. Estamos hablando de: personal sanitario; personal de limpieza y recolección de basura; trabajadoras remuneradas del hogar y afines; operarios y empleados de sectores eléctricos; agua potable, alcantarillado; los gobiernos locales; o incluso empleados del sector judicial que tuvieron que trabajar arriesgando sus vidas, debido a la falta de medidas de bioseguridad.

La desigualdad también se expresa en el bajo porcentaje de personas que lograron mantener su empleo, mientras que la gran mayoría fueron despedidos y obligados a autoemplearse en sectores que han tenido gran crecimiento durante el confinamiento. En general, servicio a domicilio, mensajería, preparación de comida, compras de víveres.

¹⁵ En Estados Unidos la disparidad en cuanto a pérdida de empleo cambia considerando género, edad, etnicidad, nivel educativo y estatus parental. Los más afectados fueron mujeres, población de origen hispanico y trabajadores jóvenes (Montenovo et Al. 2020).

Mientras que los sectores más contraídos fueron el turismo, los transportes y la hospitalidad. Si bien no contamos todavía con datos fidedignos que muestren la realidad ecuatoriana, sugerimos que lo que ocurre en otros países, puede ser una referencia extrapolable.

En Estados Unidos existe una polarización de desempleo determinada por la educación: hay menor pérdida de trabajos entre personas con educación superior, quienes pueden trabajar frecuentemente de forma remota. Personas con educación de segundo nivel, quienes tienen trabajos considerados esenciales, pudieron mantener sus trabajos, pero probablemente con peores condiciones laborales (reducción de salarios y mayores jornadas de trabajo). Hay grupos “blindados” al desempleo: trabajadores con alto nivel de educación y que también están aislados del riesgo de contagio, mientras que los trabajadores con menores niveles de educación enfrentan mayor riesgo de exposición a la COVID-19. En ese sentido, la estratificación opera de manera diferente en términos de salud y riesgo laboral. La epidemia mostró la mayor morbilidad y mortalidad de adultos mayores y personas con enfermedades preexistentes (como diabetes, sobrepeso, hipertensión). En los Estados Unidos, la mayoría de esa población es afroamericana e hispanica. Las mujeres jefas de familia son las más propensas a ausentarse en sus trabajos debido a los cierres de escuelas y también sufren mayor desempleo, además de que -la tendencia lo indica- será persistente y continuará por un tiempo indefinido (Montenovo 2020: 2-3).

Aunque estos datos no corresponden al Ecuador, existen tendencias que pueden replicarse en nuestro país. En todo caso, lo que está claro es que las personas más vulnerables enfrentarán mayores riesgos y costos en esta crisis.

Perspectivas

Al haber tratado en esta investigación a trabajadoras del servicio público, cuyas instituciones tienen sindicatos o asociaciones que se integran a la Internacional de Servicios Públicos, en esta última sección se desarrollan ideas acerca de la organización sindical como recurso para defensa de los derechos laborales, específicamente de las mujeres trabajadoras y empleadas del sector público.

En la primera parte se hace un brevísimo resumen de los desafíos que enfrentan los sindicatos ecuatorianos del siglo XXI, en el contexto de los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo y frente a las políticas gubernamentales que han

permitido o incentivado la precarización laboral. En la segunda parte se retoman debates acerca de la confluencia entre feminismo y sindicalismo y, por último, se esbozan posibles acciones de protección a los derechos laborales que se ven afectados por la COVID-19 desde las perspectivas del sindicalismo feminista.

Dilemas actuales del sindicalismo ecuatoriano

En esta sección no se hará un recuento histórico del sindicalismo en el Ecuador. Se retomarán ideas acerca de los desafíos que se presentan en el sindicalismo del siglo XXI. De acuerdo con Raúl Harari, en el Ecuador “el movimiento sindical ha tenido altibajos hasta llegar a un pico en la década del ochenta y después caer vertiginosamente a partir de los noventa. Entre los años 2000 y 2010 no se han constituido más de trescientas nuevas organizaciones sindicales, pero han desaparecido un número mayor”. En general, “las demandas de derechos laborales fueron circunscritas, limitadas y generalmente reducidas a aspectos económicos puntuales, y ha habido poco énfasis en discutir las políticas laborales como un conjunto de derechos que deben garantizarse” (2010: 160).

Algunos problemas que se han convertido en escollos crónicos dentro del sindicalismo ecuatoriano son: las bases de los sindicatos no han tenido la oportunidad de desarrollarse, ni tampoco se ha promovido el surgimiento de una nueva dirigencia. Los partidos políticos, por otro lado, han buscado ‘apropiarse’ de los sindicatos y aprovechar de su capacidad de convocatoria, otorgando protagonismo y beneficios a los líderes, incluso a costa de las propias organizaciones de trabajadores (Ibídem).

Las empresas, a la par, desarrollan intensas campañas para restar la importancia de organización sindical, al tiempo que involucran a los trabajadores en planes productivos. En consecuencia, los contratos colectivos ya no proponen contenidos reivindicativos (161). Específicamente, los sindicatos de empresa dejaron de representar derechos laborales para la clase trabajadora en general, enfocando los contratos colectivos a ciertos afiliados o trabajadores específicos (162).

Frente a esta realidad, R. Harari propone que los sindicatos del siglo XXI en el Ecuador deben estar agrupados por rama de trabajo y no por empresa (sea pública o privada). Además, piensa que es indispensable que el marco de referencia de las demandas se inscriba apoyando luchas sindicales nacionales e internacionales, junto con una incorporación, de acuerdo con la realidad nacional, de los convenios de la OIT

existentes. Como líneas de desarrollo sindical y político sugiere tres: 1) La revisión de estrategias desarrolladas hasta ahora con una mirada crítica; 2) las alternativas sindicales, políticas y organizacionales; 3) la promoción del sindicalismo por rama de trabajo y de la unidad sindical (165).

La idea de una organización sindical por rama de trabajo es que se logre fijar un “Contrato Nacional de Trabajo por rama de actividad donde no solo se fijen salarios unificados sino otros beneficios y condiciones y ambiente de trabajo”. Así, se podrían “planificar actividades y hacer programas nacionales que después se pueden particularizar. En síntesis se harían esfuerzos más eficientes y eficaces y habría mayor orden y reglas de juego más equitativas en las relaciones laborales” (167).

Hacia un sindicalismo feminista

A pesar de que estas ideas son sugerentes para la renovación sindical, queda todavía por incorporar un enfoque de género en todas estas acciones. La importancia de las mujeres en la lucha sindical ha sido ocultada en la historia del trabajo. Aunque han sido parte de las luchas laborales desde hace siglos, Urrutia Pérez (s/f) afirma que las mujeres sindicalistas han sufrido de invisibilización, exclusión, subordinación y desvalorización.

La legitimidad, representatividad y rendición de cuentas de una organización sindical no puede ignorar la perspectiva de género, lo cual implica una incorporación efectiva de las mujeres. Al contrario, hoy es políticamente irrefutable que una “acción sindical comprometida con la lucha por la igualdad, la justicia social y la dignidad de las personas” debe tener un enfoque de género inclusivo. De hecho, existen “consecuencias políticas del desconocimiento y la subvaloración de las reivindicaciones que el movimiento de mujeres ha logrado instalar como expectativas legítimas en un sector cada vez más amplio de la base que los sindicatos aspiran a representar, organizar y movilizar” (Díaz y Socolovsky 20: 130).

En los últimos cincuenta años se han discutido las particularidades de articulación de las mujeres al trabajo asalariado: la brecha salarial es persistente, hay mayor desempleo femenino y dura más tiempo, tienen menor acceso a derechos adquiridos, experimentan las limitaciones del techo de cristal y el suelo pegajoso, son más propensas a sufrir acoso y violencia, afrontan dobles y triples jornadas, representan el mayor porcentaje dentro del trabajo precario, temporal e informal. Esto tiene consecuencias en las posibilidades de

participar en acciones sindicales. Se trata de reconocer la “existencia de un mercado de trabajo diferenciado, segmentado y asimétrico, que de ninguna manera tiene características de homogeneidad” (Goren y Prieto 2020).

En sectores feminizados del trabajo (pequeños comercios, servicios personales, servicio doméstico) las posibilidades de afiliarse a un sindicato son menores. Esta posición precaria en el mercado de trabajo “refuerza su invisibilidad y reproduce su posición de debilidad en las estructuras sindicales”. Además, las dobles y triples jornadas que asumen las mujeres restan tiempo para dedicarse a la militancia sindical (Torns y Recio 2011).

Como en todos los espacios de ejercicio de poder en la sociedad, las mujeres se encuentran subrepresentadas en los sindicatos. Sigue faltando su presencia en órganos directivos y de toma de decisión. El techo de cristal también se reproduce en los sindicatos. En estas organizaciones sigue existiendo resistencia hacia la presencia femenina y la cultura sindical hegemónica (líder como sujeto masculino, horas de reuniones, presencia en la institución) no atrae mujeres jóvenes a afiliarse.

Si bien, los sindicatos han ido incorporando discursos de igualdad de oportunidades para las mujeres y ya existe un mayor número de ellas en los sindicatos, según Torns y Recio (2011), “esa mayor presencia femenina ... coincide con un contexto de precarización de sus condiciones de empleo... Las mujeres están, ahora, acompañadas por otros colectivos especialmente vulnerables, como son las personas jóvenes y las inmigradas”. Los discursos de igualdad de oportunidades no se concretan en transformaciones de los sindicatos y las demandas laborales que atañen particularmente a las mujeres no son las principales reivindicaciones que enarbolan en las organizaciones de trabajadores.

En el contexto de precariedad, suceden transformaciones de los mercados de trabajo (flexibilización, desregulación de las condiciones de empleo), lo cual impone nuevos límites a la acción sindical. Es por eso, que los sindicatos deben salir del mundo laboral formal y relacionar sus luchas con la exclusión social y la calidad de vida. Asimismo, debe incorporar la vida laboral con la vida familiar y social (Torns y Recio 2011).

En efecto, se hace cada vez más urgente y necesario considerar “de manera integral las esferas de la producción y de la reproducción entrelazadas es posible seguir construyendo una agenda sindical de género que cuestione la base sobre la cual se sustenta la división sexual del trabajo que rige en nuestras sociedades” (Goren y Prieto 2020: 85). Las agendas sindicales priorizan problemáticas que se relacionan con las desigualdades laborales, pero su tratamiento “no se aborda desde la modificación de las instituciones laborales que reproducen las injusticias estructurales de género, sino desde otros ángulos más vinculados con el plano de las relaciones interpersonales” (88).

En consecuencia, en una nueva agenda sindical con enfoque de género, la discusión debe empezar por la distribución igualitaria del trabajo reproductivo para “visibilizar la carga feminizada del trabajo doméstico y de cuidados, [y] también la transformación de las instituciones sociolaborales que moldean las injusticias de género, generando política sindical orientada a democratizar los espacios de trabajo” (88).

Aún más, para profundizar el análisis de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado y no remunerado, es importante “atender al entrecruzamiento entre género, sexualidad, clase y raza” (89) y para lograrlo, “es necesario generar estadísticas acerca de la heterogeneidad del colectivo de mujeres y disidencias y analizar sus modos diferenciales y jerarquizados de participación en el trabajo para no perpetuar las desigualdades presentes” (90). Como ya lo señalaron Torns y Recio (2011), Goren y Prieto (2020: 90) también afirman que “los diálogos entre feminismo y sindicalismo van generando situaciones, alianzas, prácticas y discursos que trascienden el campo de intervención tradicional de los sindicatos en su plano corporativo”. Así, se empiezan a crear coaliciones entre distintos gremios y sindicatos, desde movimientos heterogéneos como: economía popular, organizaciones políticas, sociales, territoriales, inmigrantes, desahuciados, afectados por endeudamiento, entre otros.

Para terminar esta sección, presentamos una viñeta sobre la experiencia del Colectivo de Mujeres Sindicalistas en Argentina, quienes proponen una transformación de las organizaciones sindicales para que adopten y promuevan agendas de género, incluyendo la presencia de líderes sindicales en puestos de decisión claves en la organización. Un triunfo concreto de este colectivo fue lograr la aprobación de la ley del teletrabajo, con el fin de que se regulen los tiempos de trabajo productivo, reproductivo y de descanso (Natalucci, Ríos y Vaccari 2020).

Otros dos elementos de este colectivo de sindicalismo feminista que pueden ser emulados, es la promoción de un feminismo popular, que además de luchar por condiciones de trabajo dignas también integre en la lucha la prevención y eliminación de todo tipo de violencia, incluyendo la violencia de clase. Esto significaría desarrollar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y combatir efectivamente su precarización. Por último, el Colectivo de Mujeres Sindicalistas plantean zanjar la división entre feminismo y sindicalismo, con acciones colectivas que logren incidir en la formulación de políticas públicas y agendas con enfoque de género. Es decir, buscan desarrollar formas de hacer política, plantear problemas y proponer posibilidades de transformación (25).

Esta serie de experiencias y propuestas de sindicalismos feministas pretende demostrar que existen espacios de confluencia entre las demandas por derechos laborales y derechos de las mujeres. Los sindicatos actuales deben ser transformados para seguir siendo relevantes en las luchas sociales, al incorporar a mujeres en los espacios de toma de decisión, pero también integrando las demandas con enfoque de género y realizando coaliciones con otros grupos precarizados que se encuentran fuera del ámbito laboral oficial.

Conclusiones

Esta investigación planteó como guía las siguientes preguntas:

- ¿De qué manera (características) la pandemia del COVID-19 y las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria han transformado las condiciones de trabajo de las servidoras y trabajadoras públicas?
- ¿En qué medida (magnitud) la pandemia del COVID-19 y las consecuencias de la declaratoria de emergencia sanitaria han transformado las condiciones de trabajo de las servidoras y trabajadoras públicas?
- ¿Cuáles son las consecuencias de esta nueva situación laboral y qué perspectivas de acciones organizativas podrían esbozarse para contrarrestar la situación precaria de las trabajadoras?
- ¿Cómo se inscribe esta nueva situación laboral en el debate propuesto por la sociología de trabajo con enfoque de género?

Concluimos afirmando que la pandemia de la COVID-19 plantea un escenario sin precedentes en la historia de la humanidad. Ante las medidas de distanciamiento social, confinamiento y aislamiento, las economías de todos los países sufrieron efectos devastadores. Los sectores más afectados fueron los del turismo, hospitalidad y transporte. Sin embargo, los efectos se desencadenaron en todas las áreas y ámbitos de la economía.

Las consecuencias inmediatas, además del miedo y desesperanza ante la enfermedad y la muerte, se visibilizaron en la quiebra de empresas y los despidos masivos en sectores públicos y privados. Los trabajadores que pudieron mantener sus empleos fueron afectados en sus derechos laborales, extendiendo las jornadas de trabajo con salarios reducidos y peores condiciones de trabajo. Entre esos trabajadores que no fueron despedidos están aquellos con mayores ingresos, trabajos estables, mayor nivel de educación, con posibilidad de realizar trabajo remoto. Por otro lado, también están los trabajadores con menores calificaciones y remuneraciones, dedicados a trabajos esenciales y servicios de primera línea. En este grupo, se encuentra un gran porcentaje de mujeres.

Las empleadas y trabajadoras del sector público fueron afectadas de distintas maneras. Como otros grupos de trabajadores, vieron afectados sus derechos laborales adquiridos, mientras se incrementaron las exigencias de trabajo. Para quienes realizaron teletrabajo, las jornadas laborales se extendieron a los siete días de la semana, desde la mañana hasta la noche. Esto, porque además de tener que responder a todas las responsabilidades laborales, debían asumir las tareas de cuidado y, en muchos casos, la teleeducación de los hijos.

Estas mujeres trabajadoras se procuraron y financiaron sus propios equipos para trabajar y lo hicieron en los espacios que tenían disponibles en sus hogares. Tuvieron que compartir equipos y servicio de internet con hijos u otros adultos dentro del hogar, usar mobiliario no ergonómico y conciliar las obligaciones en las oficinas, con la preparación de alimentos y el cuidado de personas vulnerables que empezaron a vivir en familias ampliadas durante la etapa más estricta de la pandemia.

Una demanda constante fue que los empleadores jamás consideraron las condiciones apremiantes en las que se estaba realizando el trabajo, sino que exigían resultados concretos. Además, la rendición de cuentas sobre las actividades laborales varió entre reportarse cada dos horas, a diario, o enviar un reporte semanal de actividades. Los

empleadores también organizaron una serie de cursos y capacitaciones obligatorias simultáneas al trabajo que se debía realizar, acrecentando la carga laboral de las mujeres.

Ante esta situación, constatamos que todas las mujeres fueron afectadas. La salud mental empeoró y, los males físicos propios del teletrabajo se combinaron con problemas de seguridad ocupacional preexistentes. Además, se vieron desprovistas de equipos de protección personal o de medios para desempeñar sus labores, cuando tuvieron que continuar con el trabajo presencial. Algunas de las entrevistadas fueron contagiadas con COVID-19. Además de las cargas de dobles y triples jornadas, las entrevistadas también empezaron a ser las principales proveedoras económicas en sus hogares, ya que la pandemia significó la pérdida del trabajo de las otras personas con las que comparten su hogar.

El escenario que se presentó a partir de la pandemia por COVID-19 se caracterizó por una regresión en los derechos laborales, promovida por decretos gubernamentales emitidos a partir del estado de excepción declarado en el Ecuador. Esto significó: supresión de partidas, despidos, reducciones salariales, mayor exigencia y peores condiciones laborales.

Al considerar que los trabajos de primera línea son realizados en su mayor parte por mujeres y estas han sido las más afectadas por la pandemia y sus consecuencias, se evidencia que las políticas públicas de protección laboral deben incluir un enfoque de género. Entre las propuestas desde un sindicalismo feminista están: la inclusión de las mujeres en los espacios directivos de las organizaciones; la incorporación en los sindicatos de agendas feministas y dirigidas a la mejora de condiciones laborales de las mujeres; la transformación de las instituciones que siguen reproduciendo las desigualdades de género; la conciliación entre trabajo productivo, reproductivo y de reposo; la eliminación de todo tipo de violencia en el mundo del trabajo; la coalición con otros colectivos que trascienden el ámbito laboral; y, la incidencia de estas demandas en políticas públicas concretas y efectivas.

Tanto en esta discusión sobre las perspectivas de organización de las mujeres trabajadoras como antídoto ante la precarización de las condiciones laborales, como en la evidencia que arrojaron los datos de encuestas y entrevistas, el centro de la discusión gira en torno a la organización social del cuidado. En los últimos años, los estudios desde la economía feminista han situado una de las principales causas de la desigualdad de género en la división sexual del trabajo. Esta desigualdad se agudiza cuando se combinan con

otras opresiones y discriminaciones como etnia, capacidades, origen, orientación sexual, clase social, estatus de ciudadanía, etcétera.

Desde la economía feminista se ha propuesto evaluar el uso del tiempo en hombres y mujeres para indagar acerca de quién cuenta con mayores tiempos de ocio, mayor trabajo productivo y mayores responsabilidades reproductivas. La conclusión es que las mujeres, además del trabajo asalariado, son responsables de las tareas (no remuneradas) del cuidado, lo cual imprime un perjuicio en la posibilidad de concretar trayectorias laborales y de vida de estas mujeres. El trabajo de cuidado implica la generación de lazos afectivos y también de costos, que son asumidos por las mujeres, al tratarse de un trabajo gratuito y con poco reconocimiento social.

En la actualidad, además de hablar de la distribución equitativa de las tareas de cuidado como una de las principales soluciones ante la desigualdad de género, se está debatiendo acerca de las redes del cuidado y la organización social del mismo. Es decir, se trasciende el ámbito de las relaciones interpersonales para ubicar la pregunta: ¿qué instituciones son responsables de las tareas de cuidado y en qué porcentajes deberían asumir esa responsabilidad? Aquí, además de las familias (o sea, las mujeres), se habla del mercado, el Estado y las redes comunitarias. Hoy por hoy, en el Ecuador el trabajo de cuidados recae en las mujeres, al estar excesivamente familiarizado. El tiempo que las mujeres dedican a este trabajo no puede ser invertido en mayor formación educativa, ocio, capacitación, permanencia laboral o desarrollo personal. La solución no es mercantilizar este trabajo, pues la desigualdad social hace que solo un pequeño grupo de mujeres pueda beneficiarse de los servicios que ofrece el mercado. Se propone, entonces, la provisión de servicios de cuidado estatales, gratuitos, de acceso universal y de calidad, junto con un reparto equitativo de este trabajo entre hombres y mujeres.

La sociología del trabajo ha ido ampliando su definición de la actividad laboral, intentando integrar los cambios sociales y económicos, y también adaptando las definiciones al contexto latinoamericano. El estudio de la precarización y la flexibilización laborales han dominado esta disciplina, junto con el debate acerca del fin del trabajo (asalariado). La inclusión del trabajo femenino y sus características particulares en el debate hace que la idea del fin del trabajo por automatización o innovación tecnológica sea una quimera. El trabajo de las mujeres no desaparece, aunque sea invisible ante la economía formal. La pandemia de la COVID-19 ha demostrado que en tiempos de crisis el trabajo femenino se intensifica y sus condiciones empeoran. En ese sentido, los estados y los sindicatos deben crear políticas públicas que promuevan un

trabajo decente, con remuneración adecuada, a la par de políticas que distribuyan equitativamente la organización social del cuidado. Es decir, es menester reconocer que la injusta organización social del cuidado atenta contra los derechos de las mujeres y, por lo tanto, contra los derechos humanos, la reproducción de la vida y la sostenibilidad de la humanidad.

Referencias

- Actionaid. 2020. *Who cares for the future: Finance Gender Responsive Public Services! Full Report*. Disponible en PDF en <https://publicservices.international/resources/news/who-cares-for-the-future-finance-gender-responsive-public-services?id=10734&lang=en>
- Amorim, H. 2015. "El 'fin de las clases sociales' en la teoría social brasileña". *Estudios Latinoamericanos*, (35), 15-37.
- Bocardo G. y Miranda C. 2020. "Informe de Resultados Trabajo, cuidados y violencia de género en los Servicios Públicos. Los casos de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú". Nodo XXI – ISP Chile.
- Brunet, I y C.A. Santamaría. 2016. "La economía feminista y la división sexual del trabajo". *Revista Culturales*. Vol. IV, #1; pp. 61-86
- Carrasquer, P. 2020. "El redescubrimiento del trabajo de cuidados. Algunas reflexiones desde la Sociología". En Goren, N. y V.L. Prieto (editoras). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires: CLACSO-IESCODE-UNPAZ, p. 97-126.
- Ceminari Y. y A. Stolkiner 2018. "El cuidado y la organización sociales del cuidado como categorías claves para el análisis de políticas públicas". *Revista Acta académica*.
- CEPAL 2020. "América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales". Informe Especial #1 COVID-19.
- Cutuli, R. 2014. "El debate sobre 'el fin del trabajo'. Una relectura en clave de género". *Revista Tandil* No. 11, pp. 54-75.
- Davis, Mike. 2020. "The monster enters". *New Left Review* 122. Abril.
- Davis, Mike. 2006. *The monster at our door. The global threat of avian flu*. Owl Books. New York.
- De la Garza, E. 2016. "Epílogo. Fin del trabajo o trabajo sin fin", en De la Garza, E. (ed.), *Los estudios Laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*. México. Antrhopos-UAM-I, ISBN: 978-607-20-0697-9
- De la Garza, E. 2010. Hacia un concepto ampliado de trabajo. En *El mundo del trabajo en América Latina*, pp. 111-140.
- D'Eramo, Marco. 2020. "The philosopher's epidemic". *New Left Review* 122. Abril.
- De Rosa Mauricio, Bibiana Lanzilotta, Ivone Perazzo y Andrea Vigorito. 2020. "Las políticas económicas y sociales frente a la expansión de la pandemia de COVID-19: aportes para el debate". FCEA – IECON – U. de la República del Uruguay.
- Díaz E. y Y. Socolovsky 2020. "Sindicalismo y feminismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino". Goren, N. y V.L. Prieto (editoras). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires: CLACSO-IESCODE-UNPAZ, p. 127-150.
- Figueroa, Víctor. 2019. "¿Hacia el fin del trabajo? mitos, verdades y especulaciones". *Nueva Sociedad* # 279, p. 49-61.
- Fraser, Nancy. 2016. "Capitalism's Crisis of Care". *Dissent* 63 (4): 30-37.
- _____. 2014. "Behind Marx's hidden abode for an expanded conception of capitalism". *New Left Review* 86: 55-72.
- Goren N. y V.L. Prieto 2020. "Desigualdades sexo-genéricas en el trabajo", Goren, N. y V.L. Prieto, (editoras). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires: CLACSO-IESCODE-UNPAZ, p. 67-96.
- Halford, S., & Strangleman, T. 2009. "In Search of the Sociology of Work: Past, Present and Future". *Sociology*, 43(5), 811–828. <https://doi.org/10.1177/0038038509341307>
- Harari, R. 2010. "Modelo productivo y modelo sindical en el Ecuador". *Revista Ecuador Debate* 81. Quito: CAAP, pp. 153-168.
- Huppatz, Kate and Anne Ross-Smith. 2017. "A Discipline at the Crossroads?: Using a Gender-Inspired Paradigm to Reposition the Sociology of Work and Employment." *Journal of Sociology* 53 (4): 756-770.

- ISP Ecuador 2020. “Ecuador Adendum 2020. Observaciones sindicales a los Convenios 87, 98 y 144 correspondientes al período comprendido entre agosto 2019- septiembre 2020 presentadas por la Internacional de Servicios Públicos en el Ecuador”. Documento inédito.
- Leiva-Gómez, S. 2015. “Organización social del cuidado en Bolivia y Chile: Estado y ciudadanía”. *Revista Austral de Ciencias Sociales* 28: 61-81.
- Mackenzie, Debora. 2020. *COVID-19. The pandemic that never should have happened and how to stop the next one*. New York. Hachette Books.
- Martín, Antonio. 2003. “Teoría sociológica de las relaciones laborales”. En *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, p. 149-263.
- Moré, P. 2020. “Cuidados y crisis del coronavirus: el trabajo invisible que sostiene la vida”. *Revista Española de Sociología*, 29 (3), 737-745. (<http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2020.47>)
- Montenegro et Al. 2020. “Determinants of Disparities in Covid-19 Job Losses”. NBER Working Paper No. 27132. JEL No. I1, J0, J08
- Natalucci, A., V. Ríos y S. Vaccari 2020. “Revisitando las intersecciones entre feminismo y sindicalismo. El caso de Mujeres Sindicalistas (Argentina, 2016-2019)”. *Revista Estudios Psicosociales latinoamericanos*. DOI: / Vol. 3, Número 1, 2020 / pp. 6-202: / ISSN 2619-6077, p. 9-28.
- Neffa, Julio. 2001. Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. *El trabajo del futuro: El futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- Paredes, Edison. 2020. “Educación, familia y teletrabajo”. Documento inédito, distribuido en PDF por la ASO-UASB a toda la comunidad universitaria.
- Piedrahita D., Angulo H. y López H. 2013. “Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates”. *Prospectiva* No. 18: 221-242.
- Rodeheaver, Dan & Zafirovski, Milan. (2017). "Sociology of Work". *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory*. John Wiley & Sons. DOI: 10.1002/9781118430873
- Rodríguez Enríquez, C. 2017. “Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes”. En Carrasco C. y Díaz C. (editoras). *Economía Feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos, p. 143-166.
- Rodríguez Enríquez, C. 2015. “Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Revista Nueva Sociedad* 256: 30-44.
- Rodríguez Enríquez C. y G. Marzonetto. 2015. “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”. *Perspectivas de Políticas Públicas* 8, pp. 103-134.
- Sousa Santos, Boaventura de. 2020. *La cruel pedagogía del virus*. Buenos Aires: TNI-CLACSO.
- Torns, Teresa y Carolina Recio. 2011. “Las mujeres y el sindicalismo”. *Gaceta Sindical Comisiones Obreras*. España.
- Urrutia Pérez, Carmen. s/f. “La participación de las mujeres en organizaciones sindicales”. https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html
- Wallace, Rob. 2016. *Big farms make big flu. Dispatches on infectious disease, agribusiness, and the nature of science*. New York: Monthly Review Press.
- Warren Tracey. 2015. “Work and Social Theory”. En *The SAGE Handbook of Sociology of Work and Employment*. SAGE Publications.

- Zizek, Slavoj. 2020. *Pandemia! La Covid-19 estremece al mundo*. Editorial Anagrama.

Páginas web consultadas:

- <http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp>
- <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52275464>
- <https://www.who.int/zooneses/en/>
- <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2020/>