



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

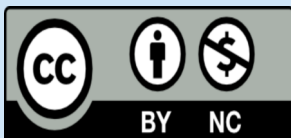
Benegas, Jacqueline Daiana

Analizar la incidencia del aislamiento social preventivo y obligatorio en la organización del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – No comercial 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Benegas, J. D. (2024). Analizar la incidencia del aislamiento social preventivo y obligatorio en la organización del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3189>



Analizar la incidencia del aislamiento social preventivo y obligatorio en la organización del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires.

El periodo analizado será a partir del decreto que sanciona el ASPO, 20 de marzo del 2020 hasta diciembre del 2020.

Tipo de TIF: Investigación

Estudiante: Benegas, Jacqueline Daiana

DNI: 36761785

E-mail: jacquelinebenegas@gmail.com

Fecha de entrega probable:

Director/a: Beheran, Mariana

E-mail: mariana.beheran@gmail.com

INDICE

Resumen.....	4
Introducción.....	5
Aspectos metodológicos.....	7
Tipo de estudios.....	7
Recolección de datos	7
Población y muestra	8
Objetivos generales.....	9
Objetivos específicos.....	9
Capítulo I.....	11
Marco teórico.....	11
<i>1.1 Reseña sobre el concepto de género.....</i>	<i>11</i>
1.2 Concepto de trabajo.....	12
<i>1.3 Los sentidos del trabajo no remunerado y trabajo doméstico.....</i>	<i>14</i>
1.4 Conciliación de la vida familiar y laboral.....	17
<i>1.5 Precarización laboral.....</i>	<i>18</i>
Capítulo II.....	20
Antecedentes.....	20
<i>2.1 Cuidado a nivel mundial.....</i>	<i>20</i>
<i>2.2 Organización social del cuidado en Argentina.....</i>	<i>22</i>
<i>2.3 Organización del trabajo en pandemia.....</i>	<i>22</i>
<i>2.4 Economía del cuidado.....</i>	<i>24</i>
2.5 Círculo de cuidado.....	25
<i>2.5 Trabajadores esenciales en pandemia y políticas públicas.....</i>	<i>26</i>
Capítulo III.....	30
3.1 Puestos de trabajo y organización laboral durante el ASPO en la panadería. Una larga precarización.....	30

3.2 Salarios insuficientes.....	30
3.3 Tipos de Contratos.....	31
3.4 Trabajadoras esenciales: Percepción de las trabajadoras en su rol como esenciales durante el ASPO.....	33
3.5 Incidencia del ASPO en la organización del trabajo remunerado.....	34
Capítulo IV.....	37
4.1 Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar: Estrategias y Desafíos para las Trabajadoras.....	37
4.2 Organización de las Tareas Domésticas.....	37
4.3 Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar.....	38
4.4 Desafíos en la Organización del Trabajo No Remunerado: Experiencias en los hogares de las trabajadoras durante el ASPO.....	40
Conclusión.....	43
Reflexiones finales.....	45
Bibliografía.....	45
Anexo I.....	49

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la incidencia que tuvo el Aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) en la organización del trabajo remunerado y no remunerado entre las trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en zona Sur del Gran Buenos Aires. El periodo analizado será a partir del decreto del ASPO, es decir desde el 20 de marzo del año 2020, hasta fines del año 2021.

Para esto se desarrollará el concepto de género y su relación con el trabajo, abordando distintas perspectivas teóricas. Se discutirá cómo estas construcciones han generado históricamente desigualdades en el ámbito laboral y doméstico, especialmente para las mujeres.

Se aplicará un enfoque metodológico cualitativo para la recopilación de datos, que incluirá la revisión de distintos estudios previos y así como la realización de entrevistas semiestructuradas a las mujeres trabajadoras de la panadería.

Se realizará entrevistas a 6 trabajadoras considerando el rango etario de 25 a 37 años de edad. Los criterios de selección fueron que sean mujeres y madres trabajadoras de la panadería.

Palabras claves

Género – trabajo – trabajo remunerado- trabajo no remunerado- cuidado-

Introducción

Con el comienzo de la pandemia y la crisis sanitaria que se sufrió a nivel mundial, el 20 de marzo del 2020, mediante el decreto n°297/20, se dispuso el “Aislamiento social preventivo y obligatorio” (ASPO) en la República Argentina. La finalidad del mismo fue mitigar las consecuencias sanitarias de la expansión del COVID-19. En este contexto, y con la finalidad de lograr mantener un equilibrio económico, se promulgó el artículo N°6 del Decreto N°297/20, el cual de manera taxativa enumeró una serie de actividades que se consideran de carácter esencial, ya que durante la pandemia de COVID-19, las/os "trabajadores esenciales" fueron aquellas personas que desempeñaron roles críticos en la sociedad y cuyas funciones fueron necesarias para mantener en funcionamiento de servicios y actividades básicas. Esto afectó directamente las actividades que desempeñaban los/as sujetos/as. Entre las actividades consideradas esenciales se incluyeron las de los siguientes sectores: fuerzas de seguridad; salud; transporte público; comercios de la industria y alimentación. El resto de los/as trabajadores/as debió permanecer en sus hogares salvo que necesitaran realizar alguna compra elemental en un comercio de cercanía. De esta manera comenzó el ASPO, el cual también implicó el cierre de clubes, escuelas, espacios recreativos y centros de cuidados, entre otros.

Cabe aclarar que, desde el inicio de la pandemia se registraron cambios importantes en el desarrollo de la vida diaria de las personas. Los aportes académicos y los estudios que se realizaron en los últimos años, que serán mencionados en el desarrollo del presente trabajo, coinciden en afirmar que a partir del ASPO se incrementó de forma significativa el trabajo no remunerado de cuidado y tareas domésticas en la dinámica familiar generando repercusiones desproporcionadas para el sector femenino.

Durante el período de aislamiento debido a la pandemia de COVID-19, las medidas adoptadas, como el cierre de escuelas, parques recreativos e

instituciones de cuidado, tuvieron un impacto directo en las responsabilidades domésticas y de cuidado de las mujeres, así como en las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar.

Se produjo una gran resonancia en las tareas domésticas y de cuidado, debido a que las obligaciones del hogar recayeron principalmente en las mujeres que, de este modo, tuvieron que conciliar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado que realizan dentro de sus propios hogares. La principal consecuencia que esta dinámica genera son las desigualdades que crecen de la dinámica del hogar familiar. Así se deja ver a lo largo del trabajo en varios estudios analizados.

Por lo expuesto, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la incidencia de dichas medidas en la organización del trabajo remunerado y no remunerado de las trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires, de modo de comprender, por medio de sus testimonios, las transformaciones y los cambios que las mismas atravesaron en sus diferentes ámbitos ante el contexto de ASPO.

Aspectos metodológicos

- **Tipo de estudio**

La estrategia metodológica que se empleará para el presente estudio será de carácter cualitativo debido a que: “lo que busca obtener el estudio cualitativo es obtener datos que (se convertirán e información) de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad en las propias formas de expresión de cada uno de ellos” (Sampieri et al.,2008, 583).

Investigar cualitativamente implica poder realizar un análisis descriptivo de las situaciones que se nos presentan, pudiendo establecer diferentes consecuencias que surgen de la problemática planteada.

- **Recolección de datos**

Adicionalmente, a modo de poder profundizar sobre el tema que compete a este trabajo de investigación se llevará a cabo un análisis de la nueva Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021, realizada por el INDEC y publicada en abril del año 2022. En la misma se puede visualizar que las actividades laborales desarrolladas en la ocupación remunerada están lideradas por el sexo masculino con un 55,5% mientras que el sexo femenino solo ocupa el 36.9% de los empleos formales. Estos porcentajes hacen visible la exclusión y desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo formal. Sin embargo, los números se invierten en la participación de las mujeres en el trabajo productivo, de esta manera ocupan menos puestos remunerados que los hombres y son quienes asumen y lideran las

tareas domésticas y de cuidado, con un porcentaje del 91.6 % mientras que en el caso de los hombres es del 73,9%.

De esta manera, estos datos permiten dar cuenta de quiénes son las que se encargan del trabajo doméstico del hogar, el cuidado y apoyo escolar. Haciendo visible las desigualdades y asignación de roles de género estereotipados respecto al uso de tiempo. Lo cual da como resultado el 17.7% de carga domestica extra en la tasa de participación de las mujeres respecto a los varones.

Este tipo de investigación permitirá identificar el impacto del ASPO en la organización del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres, trabajadoras esenciales de una panadería.

- **Población y muestra**

La población analizada está compuesta por seis (6) trabajadoras de 25 a 37 años de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires, para ser precisa, ubicada en la localidad de Avellaneda. Los criterios de selección fueron que sean trabajadoras de la panadería, mujeres, pero también que fueran madres y que realicen trabajo de cuidado no remunerado en sus casas.

Cabe destacar que todas las trabajadoras accedieron a ser entrevistadas y las mismas fueron informadas del objetivo de la entrevista y del trabajo de investigación. Por medio de dichas entrevistas se pudieron precisar conceptos y obtener más información sobre temas deseados (Hernández Sampieri, 2010). De la misma forma se les comunicó que la información recibida sería de carácter confidencial, por lo cual se han empleado nombres ficticios (Meo, 2010).

Las trabajadoras seleccionadas, perteneciente a tres (3) sucursales diferentes, no cuentan con un puesto fijo, de modo que se encargan de diversas tareas tales como atención al cliente, elaboración de panificado, elaboración de sándwich, atención a proveedores, embolsado, etc.

Para poder recabar información primaria, la técnica utilizada para relevar los datos será una entrevista semiestructurada, de elaboración propia y para la cual se fue

alternando preguntas espontáneas y preguntas estructuradas con la finalidad de obtener información mediante el relato de sus experiencias durante el contexto de aislamiento, a fin de dar sentido a los fenómenos que la gente les otorga (Denzin y Lincoln, 1994). Así como también investigar cómo fue la organización del trabajo remunerado y no remunerado durante el ASPO.

Trabajadora n° 2	25 años
Trabajadora n° 3	27 años
Trabajadora n° 4	31 años
Trabajadora n° 5	30 años
Trabajadora n° 6	28 años

Cuadro elaboración propia. (Entrevistadas)

Objetivos

Objetivo general

- Analizar la incidencia que tuvo el ASPO en la organización del trabajo remunerado y no remunerado entre las trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en Zona Sur del Gran Buenos Aires.

Objetivos específicos

- Describir los cambios en los puestos de trabajo y en la organización del trabajo remunerado de la panadería a partir del ASPO

- Identificar las transformaciones ocurridas en el trabajo de cuidado no remunerado y en la organización doméstica de las trabajadoras a partir del ASPO.
- Analizar las formas de conciliación del trabajo remunerado con el trabajo no remunerado de las trabajadoras siendo esenciales.

Capítulo I

Marco teórico

1.1 Reseña sobre el concepto de género.

Para concretar el desarrollo del presente trabajo de investigación en miras de comprender las diferentes responsabilidades de las mujeres seleccionadas, se empleará un análisis con perspectiva de género. De esta forma, se plantea que resulta oportuno problematizar las discusiones y tensiones que surgen en relación al trabajo remunerado y no remunerado, tomando como sujetos de estudio a las mujeres seleccionadas. El presente estudio será abordado con perspectiva de género, lo cual quiere decir que es una categoría de análisis que busca dar cuenta de las diferencias entre hombres y mujeres teniendo en cuenta que, en torno a la presencia de la mujer, existen diferentes construcciones sociales y culturales.

La apropiación del término género por parte de la teoría feminista viene de un libro escrito por Robert Stoller (1968), titulado “Sex and Gender”, en el cual éste dice que el género se refiere a grandes áreas de la conducta humana, sentimientos, pensamientos y fantasías que se relacionan con los sexos pero que no tienen una base biológica. Como el estatus de las mujeres no se debe a un factor único, existen diversas teorías sobre el género, que enfatizan distintos aspectos de éste. Sin embargo, se puede afirmar que la mayoría coinciden en que a partir de una importancia exagerada a las diferencias biológicas y de una invisibilización de las grandes similitudes, se construyen las desigualdades.

El concepto de género alude tanto al conjunto de características y comportamientos, como los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, sin embargo, no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo con contextos especiales y temporales, a la vez que se redefine

constantemente a la luz de otras realidades como la clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. De allí, que las formas en que se nos revelan los géneros en cada sociedad o grupo humano varía atendiendo a los factores de la realidad que concursan con éste (Stoller, 1968)

A su vez, para Lamas (2000) “El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino)” (Lamas, 2000, p.2)

De esta manera los roles y las tareas quedaron supeditas durante siglos al deber ser de lo femenino y lo masculino produciendo jerarquías arbitrarias en el desarrollo de la vida cotidiana.

Por otra parte, la autora Cannel (1997), amplía el término definiendo al género como un ordenamiento de la práctica social, el cual se refiere a los cuerpos, pero no se limita a ellos. Postula tres modelos de la estructura de género: en primer lugar, las relaciones de poder, esta dimensión que hace referencia al poder en términos de subordinación de las mujeres y la dominación de los hombres; en segundo lugar, las relaciones de producción el cual refiere a la discriminación salarial; y por último, Cathexis¹-concepto abordado por Sigmund Freud en el marco psicoanalítico, que hace referencia al deseo vinculado a lo emocional.

1.2 Concepto de trabajo

La definición de trabajo ha evolucionado, de esta manera, se realizará un análisis acerca de este concepto para dar cuenta de los diferentes matices que este término adquirió a lo largo de los distintos contextos históricos, económicos, políticos y culturales.

¹ La cathexis refleja claramente desigualdades de poder. La heterosexualidad masculina es una construcción histórica a través de la cual se excluyeron otras formas de deseos y relaciones masculinas. (CONNELL, 1987, p. 112)

De acuerdo a lo abordado respecto del concepto de género, se hará lo mismo con la noción de trabajo. Ambas categorías conceptuales serán desarrolladas de forma pertinente en el presente trabajo para poder comprender los diferentes matices que lo comprenden y las diferentes connotaciones existentes de acuerdo a los distintos contextos históricos, económicos, políticos y culturales.

El autor De La Garza (2009) menciona dos concepciones teóricas relacionadas con el trabajo asalariado, por un lado, una visión neoclásica que considera al trabajo asalariado, como aquel que se compra y se vende por un salario. Por otro lado, la visión marxista clásica en donde el concepto de trabajo no queda restringido al asalariado.

De esta forma, la definición que encuadrará teóricamente a este TIF es la concepción ampliada de trabajo la cual define: “El trabajo puede entenderse 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.” (De La Garza, 2009, p. 117).

Siguiendo esta línea de abordaje teórico, el autor lo que hace es realizar un recorrido histórico y social respecto de las consideraciones entre el objeto del trabajo en relación con los medios de producción. Aparecen los contrastes entre el trabajo clásico con aquel que no lo es (también denominado ‘atípico’). De la Garza (2012) plantea que, en el mundo del trabajo, existe una cuestión material y otra inmaterial. Es precisamente este último elemento el que poca relevancia ha tenido dado que no se ha considerado como objeto de estudio de acuerdo a ciertas dificultades que puede poseer por su fuerte carga simbólica. El trabajo también es considerado atípico por no responder a lógicas mercantilistas y/o capitalistas, en donde las tareas domésticas carecen de estos elementos. De alguna manera, el valor de la actividad para ser considerada trabajo se relaciona directamente con la presencia de un factor económico en donde entra en juego la circulación del dinero y de la riqueza. De la Garza (2012) explica que esto se acentúa aún más con la reproducción social del trabajo, en donde las necesidades afectivas, de organización de los hogares a nivel interno, el esparcimiento, el orden de la vida familiar y el tiempo compartido con los hijos y las hijas, no poseen un valor

económico por eso las tareas domésticas son invisibilizadas como forma de trabajo. La definición del mismo se ha transformado a medida que surgen nuevas formas de llevar adelante tareas remuneradas y a la vez, novedosas maneras de adquirir bienes y servicios. Los interrogantes surgen al problematizar si estas definiciones logran dar cuenta del concepto de trabajo desde una perspectiva de género que permita el reconocimiento y la visibilización de aquella labor que resulta ser, hasta el momento, un trabajo informal, encubierto y no remunerado.

Considerando los conceptos analizados y el objetivo del presente trabajo de investigación, es importante poder presentar una perspectiva que tenga en cuenta que el trabajo es aquella actividad remunerada. Se tendrán en cuenta todas las actividades llevadas a cabo en el contexto del ASPO por la que se percibió un monto de dinero a cambio de una contraprestación en el marco de un empleo asalariado formal. Por lo tanto, se analizará el impacto que generó en las mujeres que son sujetos de estudio de este trabajo, tomando en cuenta el contexto de aislamiento decretado por el gobierno (que encuentra su marco normativo en un DNU) en donde se tendrá en cuenta la dinámica personal y familiar cotidiana pudiendo indagar respecto de cómo han organizado su vida en torno al trabajo remunerado y no remunerado.

1.3 Los sentidos del trabajo no remunerado y trabajo doméstico.

El trabajo no remunerado, es aquel por el que no se percibe el pago de un monto de dinero de manera periódica, es decir que, al no existir remuneración, implica que no haya una contraprestación monetaria. En el caso del realizado en el interior de los hogares, suele ser un trabajo desarrollado por las mujeres. Ante lo expuesto, cabe mencionar los aportes realizados por la autora Vega Montiel (2007) quien hace un recorrido histórico de la construcción diferenciada de la esfera de producción doméstica y mercantil.

De este modo, menciona que en las sociedades occidentales desde los inicios del capitalismo la esfera doméstica quedó bajo la obligatoriedad de las mujeres y la esfera mercantil fue asignada para los hombres, quienes también gozaban del beneficio de poder participar en diferentes espacios de las decisiones políticas.

Es así como el ámbito privado y doméstico se fusionaron como un único espacio relegado y atravesado por tareas asignadas al género femenino. De este modo el trabajo reconocido como tal resultó ser aquel que se desarrolla por fuera de la esfera doméstica.

De esta manera, según Vega Montiel (2007), las mujeres fueron obligadas a quedarse en sus hogares haciendo de soporte a las demandas del capitalismo que exigía la presencia del hombre en el mercado de trabajo.

Ante lo expuesto, se profundizará acerca del concepto de trabajo doméstico con el fin de hacer visible una tarea asignada a priori al género femenino. A partir de ello, se podrá profundizar acerca de la sobrecarga de trabajo que las mujeres que han sido tomadas como muestra sufrieron durante el ASPO. Las mismas son trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires.

La autora Barbieri (1978) da cuenta de la labor de las mujeres amas de casa de los sectores asalariados urbanos, pero también de las mujeres que trabajan fuera del hogar de forma remunerada, que continúan con el trabajo doméstico dentro de sus hogares. Por lo tanto, su jornada laboral se extiende sin ningún tipo de reconocimiento económico. De esta manera define que “Desde el punto de vista técnico- material el trabajo doméstico consiste en un conjunto de tareas por demás conocidas: cocinar, lavar y planchar la ropa, asear la casa, cuidar a los niños, alimentarlos, hacerlos dormir, transportarlos de un lugar a otro de la ciudad, etc., etc.” (Barbieri 1978, p. 110)

Por lo tanto “el objeto fundamental e inmediato de este tipo de trabajo es atender el consumo individual de los integrantes del núcleo familiar” (Barbieri, 1978, p. 110).

De esta forma, se garantiza mediante el trabajo doméstico que las mercancías adquiridas con el sueldo de los/as trabajadores/as pueden ser consumidas, que

el/la asalariado/a pueda satisfacer sus necesidades y se encuentre en condiciones óptimas para vender su fuerza de trabajo. Es decir, que “el trabajo doméstico asegura el mantenimiento, la reposición y la reproducción de la fuerza de trabajo” (Barbieri, 1978, p. 111).

Ante lo planteado, la autora afirma que el trabajo doméstico es sustituible de distintas formas. Ellas son por medio de la contratación de personal doméstico, generalmente femenino, mediante la adquisición de servicios, tales como guardería, o mediante la utilización de máquinas. Si bien estas máquinas disminuyen el trabajo doméstico, no lo elimina. Aun así el trabajo doméstico continúa reproduciéndose como una labor indiferente en el mundo del trabajo remunerado. De esta manera, refiere que este trabajo, que muchas mujeres realizan de manera no remunerada, mantiene y reproduce una mercancía que se vende en el mercado, la fuerza de trabajo, que tiene un valor en el sistema capitalista. Para que esto suceda, el trabajo doméstico debe asegurarlo. Es decir, a través de la producción de valores de uso que no se venden en el mercado, el trabajo doméstico mantiene una mercancía que se transa o se trazará en el mercado” (Barbieri, 1978, p. 113). Por lo tanto, el quehacer doméstico resulta ser un eslabón fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo disponible en el mercado.

Dentro del trabajo doméstico, se encuentran las tareas de cuidado, las cuales también forman parte de las labores no reconocidas para las mujeres en esta investigación. Para este concepto es importante remitir al trabajo de Rodríguez Enríquez (2018) quien define a los cuidados como “las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez, 2018). De esta manera la autora sostiene que la categoría de cuidado incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas y la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado.

En la misma línea Daly y Lewis (2000) establecen que el cuidado tiene que ver tanto con las actividades orientadas a alcanzar las demandas físicas y

emocionales, como los marcos normativos, económicos y sociales sobre el cuidado de los niños y las personas adultos dependientes. El concepto de cuidado amplía el de trabajo doméstico ya que no sólo se refiere al realizado dentro del hogar sino también intervienen instituciones públicas y privadas.

Un concepto relevante para este trabajo es el desarrollado por Rodríguez Enríquez (2018) como “organización social del cuidado (OSC)”. La autora lo define como la interrelación entre las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias y como estas distribuyen el cuidado.

La autora Rodríguez Enríquez (2018) se centra en América latina y afirma que la OSC es injusta, ya que se encuentra distribuida de forma desigual tanto entre los hogares, Estado, mercado y organización comunitaria como también entre los hombres y mujeres ya que el trabajo de cuidado es asumido principalmente por mujeres. Para la autora esto se debe a diversos factores, entre ellos, la división sexual del trabajo, la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, los recorridos históricos de los regímenes de bienestar y las experiencias socio-económicas estratificadas. Es así, que hace un recorrido por cada factor para afirmar que “la OSC es injusta y profundiza diversas dimensiones de la desigualdad y resulta un espacio de vulneración de derechos” (Rodríguez, Enríquez 2018, p. 107).

De este modo, a partir de los diferentes conceptos analizados es posible preguntarse sobre la distribución del trabajo, remunerado y no remunerado, de las mujeres que se han tomado como muestra para la investigación. Estas mujeres no solo debieron responder a las demandas de la economía que enmarcó su labor dentro de las actividades esenciales ante una realidad de emergencia sanitaria, sino que, además, debieron continuar sus tareas domésticas y de cuidado sin ningún tipo de contención institucional ni comunitaria.

1.4 Conciliación de la vida familiar y laboral

La conciliación de la vida familiar y laboral se estudia desde una perspectiva de género, considerando las construcciones sociales que asignan roles y funciones

diferenciadas a hombres y mujeres. Las relaciones de género se ven como relaciones de poder que generan desigualdades entre ambos géneros (De Barbieri, 1992; Lamas, 1996; Scott, 2003).

En Argentina, los estudios sobre conciliación están estrechamente vinculados con los realizados en América Latina. Estos estudios se centran, por un lado, en analizar la persistencia de las desigualdades de género en la distribución de las responsabilidades domésticas y extra domésticas, que relegan a las mujeres a una posición subordinada en el reparto de estas tareas y afectan su inserción en el mercado laboral (Faur, 2014). Por otro lado, examinan la creciente necesidad de que el Estado implemente políticas de conciliación que faciliten una adecuada combinación entre la vida doméstica y la laboral (Pautassi, 2005; Benería, 2005).

1.5 Precarización laboral

En cuanto la precariedad laboral se entiende como un proceso progresivo de pérdida de derechos que conlleva a la flexibilidad lo que genera trabajos inestables, sin protección ni beneficios y por bajos salarios generando invisibilidad e incertidumbre (Bourdieu, 1999).

Massi (2014) reconsidera la precariedad laboral en tres aspectos, en primer lugar, hace referencia a la discusión que existe en torno a si la precariedad es un rasgo particular de la relación salarial. En segundo lugar, refiere a las relaciones salariales precarias tanto en los trabajos “típicos” como “atípicos” y por último hace referencia a la forma de contratación e inestabilidad en el empleo.

En otros términos, para Beccaria (2000: 142) el empleo precario existe cuando hay un alejamiento la estabilidad en el empleo y cobertura social. Entre ellos menciona los siguientes: inexistencia de contrato laboral o contratos de corto plazo por tiempo determinado, falta de aportes a la seguridad social, más de un empleador o empleador no fácilmente identificable, lugar de prestación laboral fuera del domicilio de empleador, ingreso básico definido en negociación individual, sin referencias provenientes de la negociación colectiva, eventualmente con el salario

mínimo vigente como referencia, no percepción de componentes típicos de las remuneraciones: vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio, no afiliación sindical.

Por otro lado, Del Bono (2005) entiende los procesos de precarización como aquellos que emergen de la reestructuración económica que acompañan los procesos actuales de globalización de la economía, lo cual contribuyó a la desocupación y a la aparición de un gran número de empleos a tiempo parcial y mal remunerados, sobre todo en el sector de servicios y terciarios.

Lo que caracteriza al trabajo precario no es su ilegalidad o su falta de registro, sino la incertidumbre y debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en términos de derechos, así como de proyección y de seguridad social. Este fenómeno comenzó a generalizarse en los años sesenta donde se lo consideraba como algo anormal o circunstancial. Pero progresivamente fue cubriendo la mayoría de los nuevos empleos creados y esa tendencia se ha generalizado y consolidado desde comienzos de la década pasada. (Neffa, 2003)

Capítulo II

Antecedentes

2.1 Cuidado a nivel mundial

En un estudio realizado por la OIT (2021) se habla de la necesidad de reconocer, distribuir y reducir el trabajo de cuidado: esto quiere decir generar acciones que tiendan a la igualdad entre el hombre y la mujer con lo que respecta a la distribución de las tareas del hogar. Si bien puede parecer un enunciado idealista, lo cierto es que el trabajo además de describir la situación actual de las mujeres con lo que respecta a las tareas del hogar, visibiliza también el rol que tanto hombres como mujeres cumplen en la sociedad problematizando diferentes cargas culturales e ideas que se tiene al respecto. Se plantea como un problema global que de acuerdo a los contextos, se puede acentuar o no.

Si bien el trabajo de cuidado fue parte de la esfera de lo privado y en su mayoría llevado a cabo por mujeres, a raíz de los cambios culturales, económicos y demográficos comienza a problematizarse la idea de que sólo las mujeres deban estar a cargo de las tareas del hogar (también llamado 'trabajo atípico'). Si bien las mujeres encuentran inserción laboral en espacios laborales que brindan una remuneración o requieren cierto perfil de acuerdo a las demandas y/o necesidades del espacio público o del espacio privado respectivamente, esto no implica que exista un cambio total de paradigma debido a que la mayor parte de las mujeres aún sigue a cargo de forma implícita de las tareas del hogar. El trabajo de cuidado no remunerado también es un factor clave para el sector femenino, a la hora de determinar si acceden al empleo formal y la calidad de estos trabajos.

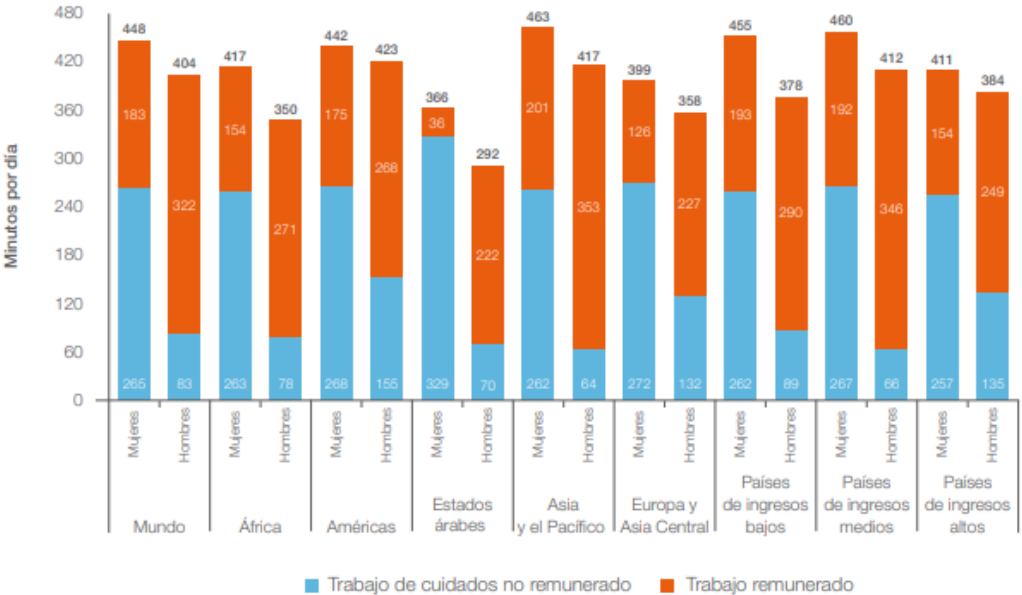
Como se ha mencionado a largo del trabajo, muchas veces las mujeres con menos recursos corren con desventajas en relación a aquellas que sí pueden costear los gastos de una trabajadora doméstica. Esto repercute de forma directa en la calidad del trabajo dentro del hogar debido a que, como se ha mencionado anteriormente, si bien puede existir la situación de que una mujer trabaja única y

exclusivamente en su hogar, en la actualidad las mujeres comparten esta responsabilidad con la de sus trabajos en relación de dependencia o independientes según sea el caso. Esto demuestra que el trabajo de cuidado que no es remunerado tiene una importancia económica en pos del bienestar social e individual, pero continúa siendo invisibilizado y no reconocido.

Según datos de la OIT (2021) una encuesta de uso de tiempo llevada a cabo en países, lo cual representa el 66.9% de la población mundial se deja ver que las personas dedican 16400 millones de horas al trabajo de cuidado no remunerado. Lo cual corresponde a 2000 millones de personas trabajando sin percibir una remuneración por ello. Lo cual representa el 9% del PIB mundial.

Sobre esos datos, las mujeres realizan las tres cuartas partes del trabajo de cuidado no remunerado que corresponde al 76.2 % del total de las horas.

Gráfico 2. Tiempo dedicado diariamente al trabajo de cuidados no remunerado, al trabajo remunerado y al trabajo total, por sexo, región y grupo de ingresos, último año disponible



De esta manera se puede observar que las mujeres dedican en promedio 3.2 veces más tiempo a las tareas de cuidado que los hombres a nivel mundial. Lo que sería 4 horas y 25 minutos al día frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres. Lo que representa en un año 201 de trabajo.

2.2 Organización social del cuidado en Argentina

A modo de poder profundizar sobre el tema de investigación, podemos ver a través de la encuesta que ha indagado sobre el uso de tiempo sobre la organización social del cuidado en Argentina es injusta y desigual en momentos anteriores a la pandemia.

Esto resulta de interés ya que deja ver las desigualdades que sufrieron y sufren las mujeres con respecto al trabajo no remunerado, brecha que, se acrecentó durante la pandemia, de modo que estas tareas no se distribuyen equitativamente, sino que recaen principalmente en las mujeres. De esta manera, poder analizar estas encuestas e investigaciones me permitirán conocer en mejor medida el impacto que tuvo el ASPO con respecto a la organización del trabajo remunerado y no remunerado.

2.3 Organización del trabajo en pandemia

En cuanto a la organización del trabajo durante la pandemia, un estudio² sobre el impacto del COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires, realizado en el año 2020 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC), muestra el impacto que tuvo la pandemia en la organización de las tareas domésticas. Así, el 65.5% de los hogares encuestados debió incrementar el tiempo dedicado a la tarea doméstica, por otro lado, en los hogares con presencia de niños/as y adolescentes el incremento fue de 72.5%.

Asimismo, aumentó el 66.1% el tiempo dedicado a tareas de apoyo escolar, en hogares con presencia de menores en edad escolar.

En esta encuesta se muestra que la distribución de las tareas domésticas, de cuidado y apoyo escolar fue en aumento para las mujeres respecto de los varones.

² https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/EICOVID_primer_informe.pdf

Distribución por género	Tareas		
	Domésticas	de apoyo escolar ⁽¹⁾	de cuidado
Solo mujeres o mujeres con mayor dedicación	64,1	74,2	70,3
Solo varones o varones con mayor dedicación	20,1	16,0	21,3
Distribución equitativa entre varones y mujeres	15,1	8,0	7,0
Solo servicio doméstico	0,7	1,7	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

¹ Se consideran a los hogares con al menos un miembro entre 2 y 17 años.

Fuente: INDEC, Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires, 2020

Por lo tanto, se puede observar la desigual distribución que hay en el trabajo de cuidado no remunerado que suele recaer en las mujeres de manera pocas o nulamente remuneradas. Es así, que la crisis del COVID-19 puso en manifiesto y acrecentó el trabajo invisible de muchas mujeres.

Por otro lado, un informe realizado por UNICEF (2021) muestra la desigualdad que enfrentan las mujeres, que con el comienzo de la pandemia se acrecentó.

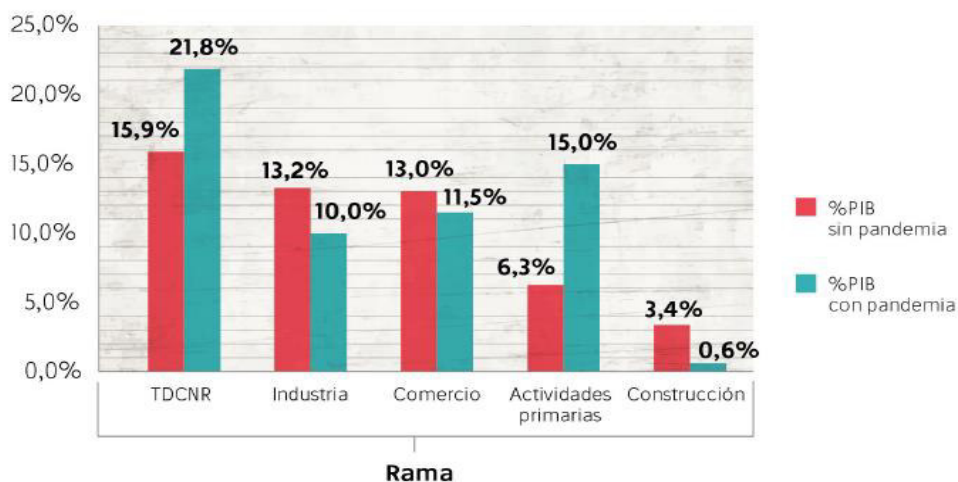
A comienzos de la pandemia, la tasa de participación económica de las mujeres cayó unos 8,2 puntos porcentuales (pp), más de 1 millón y medio de mujeres salieron de la actividad. De esta manera se menciona que la situación más crítica se observa en las mujeres jefas de hogar sin cónyuge y con niños, niñas y adolescentes (NNyA) a cargo, la cual fue del 14 pp.

Por otro lado, la pobreza por ingreso en el primer semestre del 2020, alcanzo 30,4% de hogares y al 49% de hogares con presencia de NNyA. En los hogares monoparentales la pobreza alcanzó al 59% de los hogares y al 68,3% de los niños, niñas y adolescentes en el mismo período.

2.4 Economía del cuidado

Frente a ello, se calculó el valor económico del trabajo de cuidado, ya que el 76% de las tareas de cuidado lo realizan las mujeres. Se estima que su aporte al producto bruto interno (PBI) es del 15.9 %. Lo que supera los valores del sector industrial y de comercio.

Participación sectorial sobre el PIB (antes y durante la pandemia)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Avance del Nivel de Actividad - INDEC (cuarto trimestre de 2019 y segundo trimestre de 2020).

Es así que se deja ver que la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados es de las mujeres. Ya que antes de la pandemia las mujeres realizaban el 68% de las actividades del hogar, y que a partir del ASPO esto ascendió al 71%.

Los datos relevados por UNICEF, ponen en manifiesto la feminización del cuidado y la desigualdad que enfrentan las mujeres para poder conciliar trabajo reproductivo y no reproductivo.

Estos antecedentes orientan mi trabajo final con el fin de identificar las transformaciones, vivencias y organización que tuvieron que afrontar las trabajadoras siendo esenciales durante el ASPO. De esta manera, abordar la problemática que experimentaron durante dicho periodo.

2.5 Círculo de cuidado

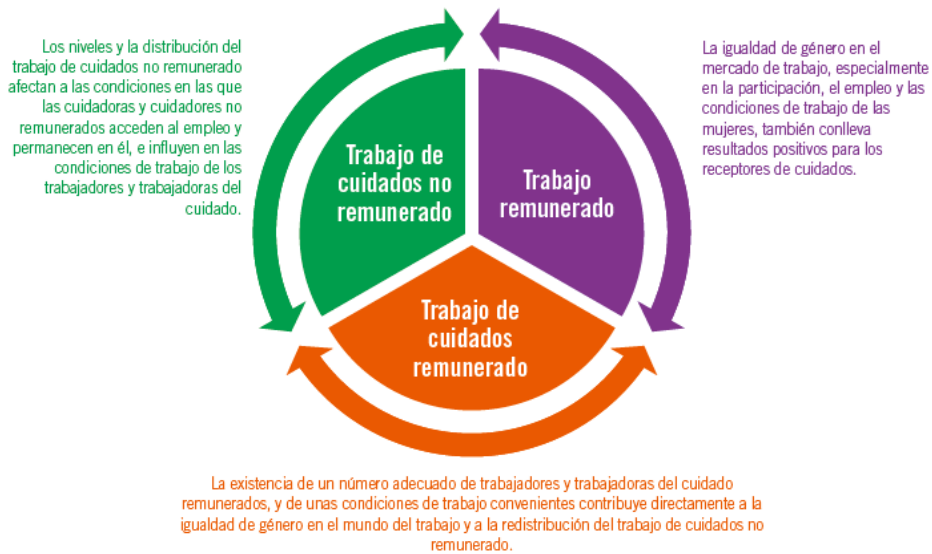
Una investigación realizada por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) aborda la interconexión entre el trabajo de cuidados no remunerado y el remunerado, destacando cómo ambas formas de trabajo se influyen mutuamente. Las desigualdades de género se agravan por la carga desproporcionada de cuidados que recae sobre mujeres y niñas, especialmente en contextos de desventaja social, lo que limita su participación en el mercado laboral y afecta su acceso a empleos de calidad.

La falta de opciones de cuidado accesibles y de calidad es un obstáculo significativo para la inserción laboral de las mujeres, lo que resulta en una penalización vinculada a la maternidad y en brechas de ingresos y ahorros. Esto también impacta su poder de decisión en el hogar y su acceso a la protección social. A pesar de que el cuidado puede ser gratificante, la mayor parte implica tareas domésticas que se realizan sin remuneración, generando costos significativos para los proveedores de cuidados.

En el siguiente gráfico³ podemos ver **El “círculo trabajo de cuidados no remunerado-trabajo remunerado-trabajo de cuidados remunerado”**

3

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_737394.pdf



La infravaloración del trabajo de cuidados no remunerado también se traduce en salarios bajos y malas condiciones laborales para quienes trabajan en el sector del cuidado, donde predominan las mujeres. La disponibilidad y calidad de los servicios de cuidado están estrechamente relacionadas con la participación de mujeres en el mercado laboral y sus contribuciones no remuneradas, creando un círculo vicioso entre los diferentes tipos de trabajo de cuidados.

2.5 Trabajadores esenciales en pandemia y políticas públicas.

Los trabajadores esenciales son aquellos exceptuados/as a cumplir con el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) entre ellos se encuentran personal de la fuerza de seguridad, el personal de la salud, transporte público, comercios de la industria, de la alimentación entre otras actividades reflejadas en el decreto N°297/20. Por tanto, aquellas actividades debían seguir funcionando porque cumplen necesidades de orden vital, en especial la industria del alimento y comercio que es la actividad que se centra este trabajo.

En relación a las consecuencias que trajo la pandemia sobre el trabajo, en un informe realizado por CONICET⁴ se puede observar la fragilidad de las condiciones de trabajo en términos sectoriales. Dicho informe muestra que los trabajadores de la actividad de comercio sufrieron un proceso de fragilización del 47%.

De esta manera, se puede observar la fragilidad de las condiciones de trabajo por género, en donde las mujeres sufrieron el 33% frente a los varones un 24%.

También hace referencia que en el caso de las mujeres la disminución fue mayor, del 5% más que de los hombres. Las mismas sufrieron mayor impacto en la reducción de las horas de trabajo debido a representar una alta proporción en la ocupación de los servicios esenciales, en términos cuantitativos la reducción se vio afectada en un 6.9% respecto al 4.7% de los hombres.

Según lo expuesto a lo largo del trabajo se puede observar que el ASPO, acrecentó la precarización laboral, así como la desigualdad en el trabajo doméstico y de cuidado.

Todos/as cumplen una jornada laboral de 9 horas diarias, 6 días a la semana con un franco semanal rotativo. Los sueldos promedios rondan en cincuenta mil pesos mensuales. Los/as mismos/as realizan diferentes tareas, desde la elaboración del panificado, hasta atención al cliente.

En el contexto de crisis del trabajo y pérdida de puestos de trabajo que se acrecentó durante la pandemia sumada a la pérdida del poder adquisitivo y aumento de los índices de pobreza. Desde el gobierno nacional se tomaron una serie de políticas públicas para los trabajadores y trabajadoras con el objetivo de preservar los puestos de trabajo, los ingresos y evitar cierres de empresas. Las medias fueron las siguientes:

⁴<http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/07/informe-asalariados-durante-la-pandemia-los-efectos-sobre-el-trabajo-marcelo-delfini-ana-drolas-juan-montes-cato-y-lucas-spinosa-coord/>

<p>Políticas⁵ destinadas a trabajadores/as formales (tanto del sector privado como del público):</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento diferencial a los empleadores correspondientes a las actividades relacionadas con la salud, en lo que respecta a las contribuciones patronales (reducción del 95 por ciento³) con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y al Impuesto sobre los Créditos y Débitos en Cuentas Bancarias y otras Operatorias (<u>Decreto Nro. 300/20</u>).
<ul style="list-style-type: none"> • Bonos especiales para trabajadores y trabajadoras de la salud (DNU 315/2020), de seguridad y de defensa (DNU 318/2020).
<ul style="list-style-type: none"> • Créditos para Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) destinados al pago de sueldos a tasa fija máxima del 24 por ciento por un año, con un período de gracia de tres meses.
<ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de despidos (sin justa causa y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor) y suspensiones (por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, excepto aquellas acordadas individual o colectivamente que incluyan pagos no remunerativos a los trabajadores). DNU <u>329/2020</u> y sus prórrogas <u>487/2020</u> <u>624/2020</u>, <u>761/2020</u>, <u>891/2020</u> y 39/21.
<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), a partir del pago de una asignación complementaria del salario (desde 1.25 hasta 2 Salarios Mínimos Vitales y Móviles por empleado y empleada, aunque es importante señalar que son montos que fueron cambiando con el tiempo) a las empresas que realicen actividades consideradas críticas y cuya facturación haya registrado una caída respecto al 2019 (Decreto Nro. <u>332/20</u>). A quienes accedieron al ATP, también se les otorgó un beneficio adicional de postergación o reducción de hasta un 95 por ciento en el pago de las contribuciones patronales.

⁵<https://www.ilo.org/static/spanish/intserv/working-papers/wp066/index.html>

<ul style="list-style-type: none">• Declaración del COVID-19 como enfermedad profesional (en los casos de las y los trabajadores excluidos del aislamiento social, lo que obliga a la cobertura por parte de las ART).
<ul style="list-style-type: none">• Suspensiones pagas con piso del 75 por ciento del salario, en el marco del acuerdo CGT-UIA homologado por el Ministerio de Trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Programa REPRO II a partir de una suma individual y fija (\$9.000) abonada a las y los trabajadores, a cuenta del pago de las remuneraciones a cargo de los empleadores adheridos al programa (<u>Resolución 938/2020</u> y <u>Resolución 1027/2020</u>).

Capítulo III

3.1 Puestos de trabajo y organización laboral durante el ASPO en la panadería. Una larga precarización.

En este capítulo se analizarán cuestiones centrales de la precarización laboral para aproximarnos a los rasgos de las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras de la panadería. La precarización laboral, como se ha descrito con anterioridad, implica un proceso de pérdida progresiva de derechos laborales, conduciendo a trabajos inestables y mal remunerados y sin protección social (Bourdieu, 1999).

Existen dinámicas globales que explican la cada vez mayor precarización, así Del Bono (2005) menciona que la reestructuración económica y la globalización han contribuido a la desocupación y a la creación de empleos a tiempo parcial y mal remunerados, especialmente en el sector servicios. Esta situación se agrava en contextos de crisis como el ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), tal como lo experimentaron las trabajadoras de la panadería en la Zona Sur del Gran Buenos Aires pero son situaciones que estaban presentes antes de la crisis sanitaria y económica. Esto se refleja en los testimonios de las entrevistadas, quienes describen un entorno de trabajo caracterizado por la falta de seguridad y estabilidad laboral a priori de la pandemia.

3.2 Salarios insuficientes

Durante las entrevistas, la mayor parte de las entrevistadas mencionaron que sus salarios no cubrían sus necesidades. Así lo señalaba una de ellas: “El sueldo que ingresa por mi trabajo no me alcanza para cubrir los gastos de mi casa ni para las necesidades de mi hijo” (Trabajadora n°1).

Otras entrevistadas destacaban que sus ingresos eran insuficientes, obligándolas a depender de la ayuda familiar o bien tener que generar otras formas de ingresos,

como un emprendimiento. Un de las entrevistadas mencionaba que, dado que su sueldo no le alcanzaba para cubrir todas sus necesidades era el trabajo de su pareja lo que ayudaba a equilibrar los gastos: “El sueldo que tengo por mi trabajo no me alcanza para cubrir todas las necesidades, pero al tener el trabajo de mi pareja llegamos mejor. Aunque si viviera solo con mi sueldo seguramente no me alcanzaría, porque es muy bajo” (Trabajadora n°2).

Otra de las entrevistadas mencionaba: “Es la primera vez que tengo un trabajo en blanco, no me sobra para vivir todo el mes, pero me ayuda bastante y es plata segura. Por suerte también tenemos el emprendimiento de artículos de limpieza, porque con este sueldo solo sería bastante complicado” (Trabajadora N°4)

Estas declaraciones ponían en evidencia una de las dimensiones de la precariedad laboral, tal como señala Massi (2014), expresada en los bajos salarios que caracterizan los trabajos tanto típicos como atípicos.

3.3 Tipos de Contratos

La ausencia de contratos formales y la informalidad son también aspectos que hacen a la precariedad laboral. Beccaria (2000) menciona la "inexistencia de contrato laboral" y "falta de aportes a la seguridad social" como características del empleo precario. Neffa (2003) destaca que la debilidad en la permanencia de la relación salarial y la incertidumbre son rasgos distintivos del trabajo precario.

Las jornadas laborales extensas y la multiplicidad de tareas realizadas por las trabajadoras son características adicionales de la precariedad laboral. En este sentido, dos de las entrevistadas señalaban que trabajaban sin contrato formal, lo que significa que estaban desprotegidas legalmente. Es interesante mencionar que si bien otras trabajadoras contaban con contratos laborales, de todas maneras enfrentaban problemas relacionados con la correcta registración de sus horas trabajadas y la inestabilidad en sus ingresos.

“Tengo un contrato laboral, en mi recibo de sueldo figura horario Part time, pero trabajo más horas de las que dice en el recibo de sueldo. Y agrega: “Tenemos el salario básico que es por 6 hs” (Trabajadora n°2).

De esta forma las entrevistadas mencionaban incertidumbre respecto a su salario, que puede variar sin explicación, lo que contribuye a sentir inseguridad en su empleo.

De esta manera, describían jornadas laborales largas y tareas múltiples que van más allá de lo estipulado en sus contratos (si es que tienen alguno). Esto empeoró durante la pandemia. Así, por ejemplo, una de las entrevistadas señalaba que trabajaba 9 horas diarias y que durante la pandemia sus horarios se extendieron aún más. Este tema se desarrollará con mayor precisión más adelante.

Por otra parte, las entrevistas revelaron que a lo largo de su jornada laboral las trabajadoras cumplían con tareas variadas y, a menudo, más allá de lo estipulado en sus contratos.

Otra de las entrevistadas expresaba estas situaciones. Se trata de una de las trabajadoras que contaba con un contrato laboral. En su testimonio señalaba lo siguiente: “Sí, estoy de manera permanente en el sindicato de panaderos y en la actividad de mi recibo de sueldo figuro como cajera, pero hacemos todos de todo”. (Trabajadora N°1)

Esto da cuenta de que las entrevistadas no tenían puestos fijos sino más bien polivalentes ya que la mayoría de ellas ocupaban puestos en atención al público y en la elaboración de panificado, pero también se dedicaban a la elaboración de galletitas y tortas, por lo que cubrían otros puestos cuando era necesario. Esta flexibilidad laboral, refuerza la precariedad al no estar claramente definida ni los puestos ni la remuneración adecuadamente.

3.4 Trabajadoras esenciales: Percepción de las trabajadoras en su rol como esenciales durante el ASPO

El análisis de estas entrevistas resalta la realidad compleja de las trabajadoras esenciales durante el ASPO y la inestabilidad laboral, que se refiere a situaciones de trabajo precarias y no registradas, caracterizadas por la constante posibilidad de perder el empleo. Esto generó una gran incertidumbre para las trabajadoras.

La variabilidad de los ingresos fue una preocupación constante, especialmente para las trabajadoras que tenían responsabilidades familiares. Durante las entrevistas, muchas mencionaron que sus salarios apenas les permitieron cubrir sus necesidades diarias, sin posibilidad de planificar o proyectar a futuro.

A pesar de su labor como esenciales, las remuneraciones y condiciones laborales no reflejaron su importancia: “No tengo un salario fijo, la dueña del lugar a veces nos paga más, a veces menos.” Y sigue “... Voy a trabajar todos los días arriesgando mi salud y me pagan miseria” (Trabajadora N°4).

Esto subraya cómo, a pesar de arriesgar su salud (como menciona una de las entrevistadas) y cumplir un rol vital en siendo esenciales, la compensación económica era incierta y a menudo insuficiente. “Mi sueldo no me alcanza porque alquilo, pago impuestos y mantengo a mi familia” (Trabajadora N°4).

Este sentimiento de desvalorización es común entre trabajadoras que, a pesar de su sacrificio, ven cómo su esfuerzo no es adecuadamente recompensado. Si bien la mayoría de las entrevistadas hicieron mención a la precarización laboral y a la incertidumbre laboral. Una de las entrevistadas mencionó sentimiento de agradecimiento por tener trabajo en blanco en el contexto de pandemia. Así lo contaba: “...Es mi primer trabajo en blanco, no me sobra para vivir todo el mes, pero me ayuda bastante. Y agradezco haber tenido trabajo en ese contexto...” (Trabajadora N°3).

La búsqueda de una mayor estabilidad laboral es una constante en sus testimonios, lo que sugiere que, a pesar de las dificultades, existe un deseo de mejorar las condiciones en las que trabajan.

3.5 Incidencia del ASPO en la organización del trabajo remunerado

El ASPO tuvo un impacto profundo en la organización del trabajo en la panadería. Las entrevistas muestran que durante el ASPO, las trabajadoras experimentaron cambios en sus horarios y un aumento en la carga laboral. Las trabajadoras expresaron sentimientos de miedo durante el ASPO y se sintieron en una situación de desigualdad en relación con otros trabajadores esenciales. En este sentido, una de las entrevistadas señalaba lo siguiente: “La sensación que me generó es un poco de desigualdad porque yo también tenía miedo de salir a la calle y contagiar a mis familiares, en el trabajo nadie reconoce nada lo que haces. Y no había cuidados para nosotras” (Trabajadora N°1).

Es importante recordar que se trataba de trabajadoras esenciales que salían y se movían mientras la principal campaña contra la expansión del Covid 19 era “quédate en casa”. Así, las entrevistadas mencionaban haberse sentido desprotegidas y con temor de contagiar a sus familiares debido a la falta de medidas adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo.

“Tener que ir a trabajar y más en atención al cliente, en donde estas en contacto con las personas fue re feo. Más que nada porque tenía miedo a que me contagien y contagiar a tus seres queridos. Y la verdad que en el trabajo no hacían mucho para evitar los contagios. Solamente te podías tomar licencia por COVID una vez, o sea si estabas congestionado y sospechabas que era COVID te aislabas, y si no era ya perdiste tus días. Una payasada, entonces todos iban a trabajar, no importa si era COVID o no. Y así, atendíamos a los clientes. Porque claro, nadie quería perder los días”. (Trabajadora N°2).

De esta manera, hubo cambios en el horario. Por ejemplo, una de las entrevistadas señalaba cómo sus horarios se modificaron por decisión de los empleadores de la panadería. El objetivo era reducir el uso del transporte público y, por lo tanto, el riesgo de contagio. Así, pasó a trabajar 13 horas durante cuatro días en lugar de 9 horas diarias durante seis días. Sin embargo, este cambio temporal no se mantuvo, ya que no funcionaba, porque al tener menos personal, no podían reemplazar a quienes faltaban o se enfermaban. De este modo, las trabajadoras volvieron a sus horarios habituales, que a menudo se extendían sin compensación adicional.

Otra de las entrevistadas añadía: “En cuanto los horarios laborales durante la pandemia, cambiaron un poco los horarios, o sea querían evitar que utilizemos demasiado transporte público. Pero en realidad le duro poco, porque al final terminábamos trabajando más porque faltaban mucho” (Trabajadora n°5).

Estos testimonios evidencian que las trabajadoras se sentían agobiadas, percibiendo una gran desigualdad en comparación con otros trabajadores esenciales. A pesar de ser indispensables, no se les proporcionaron medidas adecuadas de seguridad, y su trabajo no fue reconocido ni valorado por sus empleadores.

La precariedad que ya experimentaban antes de la pandemia, más la precariedad producto que se genera a partir de la misma se refleja en el sentimiento de desamparo de las trabajadoras, como otro elemento de la precariedad (Bourdieu, 1999).

Los testimonios señalan dan cuenta de que las normas no se respetaron y que cualquier enfermedad o sospecha de COVID-19 no justificaba una licencia adecuada, aumentando así el riesgo de contagio y la presión sobre las trabajadoras.

El análisis de las entrevistas muestra el contexto de precariedad que marcó el trabajo en la panadería antes y durante el ASPO. Las trabajadoras enfrentaban

bajos salarios, horarios laborales extendidos, tareas múltiples, y falta de contratos formales. Durante la pandemia, a pesar de ser esenciales, no se les proporcionaron medidas adecuadas de seguridad, lo que aumentó su estrés y sentimiento de desigualdad en comparación con otros trabajadores. La falta de reconocimiento y apoyo dejó a las trabajadoras desprotegidas y expuestas a mayores riesgos. Este análisis revela cómo la pandemia intensificó las condiciones laborales precarias, mostrando la necesidad urgente de mejorar las condiciones y medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

Capítulo IV

4.1 Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar: Estrategias y Desafíos para las Trabajadoras.

La pandemia del COVID-19 y las medidas de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) implementadas en Argentina han puesto en evidencia la ya existente desigualdad de género en la distribución del trabajo no remunerado y doméstico. Esta situación afectó especialmente a las trabajadoras esenciales que, además de enfrentar el riesgo de contagio en sus lugares de trabajo, debieron gestionar las responsabilidades del hogar y el cuidado de sus hijos sin un apoyo institucional adecuado.

Las trabajadoras entrevistadas en el marco de la realización de este trabajo, también compartieron sus experiencias sobre cómo el ASPO impactó sus rutinas diarias, la organización del trabajo y la vida familiar, y la gestión de las tareas domésticas. El objetivo de este capítulo es evidenciar la sobrecarga de trabajo que enfrentaron estas mujeres durante el ASPO. OIT (2019, p. 10) "la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado afecta asimismo al número de horas dedicadas al trabajo remunerado, lo que se traduce en una "penalización en la participación en la fuerza de trabajo vinculada con la maternidad", lo que también afecta al salario y los ingresos de las cuidadoras y cuidadores no remunerados." [Care Work and Care Jobs interiores.indd \(ilo.org\)](#)

4.2 Organización de las Tareas Domésticas

Las entrevistadas describieron una sobrecarga de trabajo doméstico, la cual se intensificó durante el ASPO, donde se evidenció la extensión de su jornada laboral más allá del ámbito remunerado. Este fenómeno está en línea con lo planteado

por Barbieri (1978) sobre la falta de reconocimiento económico del trabajo doméstico y su papel crucial en la economía capitalista.

Las trabajadoras dan cuenta que las tareas domésticas recaen sobre ellas: “Las tareas del hogar suelen ser un caos porque soy la única que se encarga de las compras y los quehaceres domésticos “(Trabajadora n° 4).

Esta situación refleja la invisibilidad y falta de valoración del trabajo doméstico descrita por Barbieri (1978), quien señala que las mujeres asumen una doble jornada laboral, extendiendo sus responsabilidades más allá del trabajo remunerado.

Por otro lado, aun cuando el hombre se encuentra en el hogar, el trabajo doméstico recae en las mujeres. Tal como lo afirma una de las entrevistadas donde subraya la persistente desigualdad de género en la distribución del trabajo doméstico. A pesar de que su pareja trabajaba desde casa, la carga principal seguía recayendo sobre ella.

Una trabajadora señalaba: “Qué tema las tareas domésticas, yo me ocupo de eso cuando llego de trabajar. Si bien mi pareja está en casa la mayor parte del tiempo, cuida a nuestro hijo. Generalmente cuando llego la casa es un desastre. Mi pareja se ocupa del nene todo el día, y cuando yo llego es como que se relaja.” (Trabajadora n° 3).

Si bien el testimonio evidencia una división de tareas más colaborativa, la entrevistada aún se enfrenta a una carga considerable de trabajo doméstico al llegar a su hogar. Esto subraya la persistencia de la desigualdad de género en la distribución del trabajo doméstico, incluso cuando su pareja se encuentra en su casa.

4.3 Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar

Las entrevistas revelan la complejidad de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, especialmente durante el ASPO. Antes de la pandemia, las entrevistadas ya dependían en gran medida de una red de apoyo familiar para el cuidado de sus hijos, lo que se ve exacerbado durante el ASPO debido al cierre de jardines y escuelas.

Durante las entrevistas se les consultó a las trabajadoras sobre la organización de la vida laboral y familiar. Una de las entrevistadas dejaba a su hijx en el jardín en doble jornada y un familiar lo cuidaba hasta que ella llegaba del trabajo. Durante el ASPO, con el cierre de los jardines, tuvo que delegar esa responsabilidad. Y afirma: "Antes de la pandemia, para poder ir a trabajar dejaba a mi hijo en el jardín en doble jornada y después lo cuidaba un familiar hasta que yo llegaba. [...] Cuando cerraron los jardines se tuvo que dar al cuidado de mi hermana. Mi rutina de trabajo no cambió, pero sí cambió bastante la rutina familiar." (Trabajadora N°1).

De esta manera se deja ver lo que Vega Montiel (2007) describe como la obligación de las mujeres de hacerse cargo de la esfera doméstica, incluso cuando tienen un trabajo remunerado. La falta de recursos institucionales durante la pandemia agravó esta situación, mostrando la necesidad de apoyo comunitario e institucional para equilibrar las cargas de trabajo.

Por otra parte, una de las entrevistadas señalaba que antes de la pandemia, la hija iba a la escuela por la mañana y luego la cuidaba su abuela. Durante el ASPO, tuvo que quedarse con las abuelas todo el día hasta que ella llegara de trabajar. Y explica:

"En cuanto al trabajo y la vida familiar, antes de la pandemia mi hija iba a la escuela por la mañana y el micro la dejaba en la casa de su abuela. Cuando comenzó la pandemia, se complicó más ya que al trabajar tantas horas tenía que quedar al cuidado de mi mamá o de su abuela paterna prácticamente durante todo

el día. Como en casa no teníamos internet, ni acceso a una computadora, la ayudaban a conectarse a las clases virtuales" (Trabajadora N°4)

Esto refleja la observación de Rodríguez Enríquez (2018) sobre la organización social del cuidado, donde la falta de apoyo estatal e institucional obliga a las mujeres a depender de la red familiar, aumentando su carga de trabajo y agobio.

De esta forma se deja ver que la dependencia de la red familiar y la falta de opciones institucionales para el cuidado infantil durante la pandemia aumentaron la carga sobre las mujeres, destacando la necesidad de políticas públicas que apoyen a las familias y promuevan una distribución más equitativa del trabajo de cuidado.

4.4 Desafíos en la Organización del Trabajo No Remunerado: Experiencias en los hogares de las trabajadoras durante el ASPO.

Con el comienzo de la pandemia se llevó al centro de la escena pública a los hogares y los cuidados. Las trabajadoras tuvieron que salir a cumplir con su jornada laboral donde dan cuenta de del aumento en la carga de trabajo no remunerado. De esta manera se les consulto cómo hicieron para conciliar la vida laboral y de cuidado y si hubo un aumento en la sobrecarga. Como señala Faur (2014) las mujeres se encuentran en una posición desventajosa debido a la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y laborales.

En este sentido, una de las entrevistadas relata cómo el ASPO intensificó la carga de trabajo no remunerado de cuidado:

"El ASPO significó un caos, ya que ir a trabajar implicaba un riesgo de contagio, tanto para mi hija como para mi círculo más cercano. Si bien cerraron todos los espacios yo seguía haciendo malabares para llevar adelante el trabajo y el cuidado de mi hija. Si bien sabía que mi hija, estaba bien cuidada, porque

quedaba al cuidado de las abuelas o las tías. El riesgo de contagiarse siempre estaba." (Trabajadora N°3)

De esta manera las trabajadoras tuvieron que implementar estrategias para ver quien quedaba a cuidado de sus hijos en sus horas de trabajo. Esto está relacionado a la carga emocional y mental que enfrentan las mujeres en situaciones de crisis, como el riesgo de contagio y la preocupación por la seguridad de sus hijos. Las mujeres no solo deben gestionar sus responsabilidades laborales y de cuidado, sino también manejar el estrés y la ansiedad asociados con la salud y la seguridad.

Por su parte, otra de las entrevistadas también menciona el miedo al contagio y la carga emocional asociada con la pandemia. La división de tareas con su pareja, aunque ayudo a mitigar la sobrecarga, muestra cómo la gestión de la vida familiar y laboral sigue siendo distribuida de forma desigual entre los géneros, como discuten De Barbieri (1992) y Scott (2003). Así, lo expresa "Más que nada era una carga de la cabeza, el miedo al contagio o contagiar. Por suerte con mi pareja nos dividimos las tareas, pero la realidad es que llegaba de trabajar y me ocupaba más yo que él, siempre fue así." (Trabajadora N°3)

La Trabajadora n° 4 destaca el aumento significativo en la carga mental y doméstica durante el ASPO, reflejando la realidad de estas mujeres donde enfrentaron dificultades para equilibrar el trabajo remunerado y las responsabilidades del hogar durante la pandemia.

Su experiencia ilustra cómo el trabajo no remunerado, especialmente el cuidado de los niños y la gestión del hogar, se intensificó debido a las circunstancias extraordinarias del ASPO. Lo expresa de esta manera: "En cuanto a la carga mental y doméstica aumentó un montón, imagínate llegaba de trabajar. Teníamos que hacer interminables tareas que le mandaban de la escuela, más la energía que acumulaba mi hija... imagínate estaba todo el día encerrada." (Trabajadora N°

4)

Esta situación es congruente con lo discutido por Rodríguez Enríquez (2018) sobre los cuidados y su distribución desigual, donde las mujeres frecuentemente asumen una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado, incluso en situaciones de crisis como la pandemia. Este análisis resalta cómo las condiciones laborales y familiares se entrelazan de manera compleja, impactando la vida diaria y el bienestar emocional de las trabajadoras entrevistadas.

Si bien la carga de trabajo recayó sobre las mujeres una de las B menciona que, a pesar de que la carga mental aumentó, se logró una distribución de tareas: "con mi pareja nos dividimos las tareas". Sin embargo, esta no es una experiencia universal. La entrevistada D comparte que, aunque había una cierta ayuda del padre de su hija, "la responsabilidad recaía sobre mí", lo que revela la carga desigual que enfrentan muchas mujeres en el hogar.

Las entrevistas analizadas revelan cómo la pandemia y las medidas de ASPO aumentaron significativamente las cargas laborales y domésticas, especialmente para las mujeres entrevistadas. Cada testimonio destaca cómo el equilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares se vio profundamente afectado durante la crisis sanitaria.

Conclusión.

El objetivo de este trabajo es analizar la incidencia que tuvo el ASPO en la organización del trabajo remunerado y no remunerado entre las trabajadoras esenciales de una panadería ubicada en la Zona Sur del Gran Buenos Aires.

Para poder llevar adelante el trabajo de investigación se realizó entrevistas a 6 trabajadoras de entre 25 a 37 años de edad. Donde se incorporaron preguntas abiertas con el fin de brindar a las entrevistadas la oportunidad de explorar en mayor detalle aspectos específicos de sus experiencias. Los resultados de las respuestas obtenidas se recopilaron en una matriz de datos, la cual facilitó la organización de la información para su posterior análisis.

El ASPO tuvo un impacto significativo en la organización del trabajo remunerado y no remunerado. Según los testimonios obtenidos las trabajadoras experimentaron una intensificación de la precariedad laboral, manifestada en bajos salarios, horarios extendidos y falta de contratos formales. Este contexto ya precario se agravó con la pandemia, exacerbando las condiciones de inseguridad y sobrecarga laboral. En cuanto al trabajo no remunerado, la pandemia resaltó y amplificó las desigualdades existentes, destacando la falta de apoyo institucional para equilibrar las responsabilidades laborales y domésticas.

Teniendo en cuenta los objetivos, en primer lugar, se logró observar mediante las entrevistas que los cambios en la organización del trabajo remunerado fueron notables. Las trabajadoras enfrentaron modificaciones en sus horarios, con un aumento en la carga laboral y una mayor inseguridad en la estabilidad laboral. La falta de medidas adecuadas de protección y la modificación temporal de horarios para reducir el uso del transporte público evidencian cómo la pandemia alteró la estructura laboral. La flexibilidad de los puestos y la falta de compensación adecuada subrayan la intensificación de las condiciones precarias ya presentes antes de la pandemia.

En segundo lugar, el ASPO intensificó la carga del trabajo de cuidado no remunerado. El cierre de escuelas y jardines dejó a las trabajadoras sin opciones de cuidado, lo que incrementó significativamente sus responsabilidades domésticas. La sobrecarga en el trabajo no remunerado se reflejó en la necesidad de gestionar simultáneamente las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, sin el apoyo institucional adecuado. Esta situación evidenció la persistente desigualdad de género en la distribución de las tareas domésticas y la falta de reconocimiento económico del trabajo de cuidado.

En tercer lugar, las trabajadoras esenciales enfrentaron grandes desafíos para equilibrar el trabajo remunerado con el trabajo no remunerado durante el ASPO. La falta de apoyo institucional y la intensificación de la carga de trabajo doméstico llevaron a una mayor presión sobre las trabajadoras, quienes debieron adaptar sus rutinas y estrategias para gestionar el cuidado familiar y las responsabilidades laborales. A pesar de algunos intentos de conciliación, como la colaboración con parejas y familiares, la carga desproporcionada seguía recayendo sobre las mujeres, evidenciando la necesidad de políticas públicas que faciliten una distribución más equitativa del trabajo de cuidado.

Finalmente, el ASPO reveló y amplificó las condiciones de precariedad laboral y la carga del trabajo no remunerado para las trabajadoras esenciales en la panadería. Los cambios en la organización del trabajo y las transformaciones en las responsabilidades domésticas destacaron la necesidad urgente de abordar estas desigualdades y de implementar políticas que apoyen mejor la conciliación del trabajo remunerado con el no remunerado.

Reflexiones finales

La precarización laboral y la desigualdad de género se han exacerbado en el contexto del ASPO, afectando significativamente a las trabajadoras de la panadería en la Zona Sur del Gran Buenos Aires. A lo largo de este análisis, hemos podido evidenciar cómo las condiciones laborales, caracterizadas por salarios insuficientes, falta de contratos formales, y jornadas extensas, no solo se intensificaron durante la pandemia, sino que ya existían antes de esta crisis sanitaria. La situación se agrava cuando consideramos el impacto que estas condiciones tienen en el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, donde las trabajadoras enfrentan una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados que limita su bienestar y desarrollo personal.

Es fundamental promover políticas que apoyen a las trabajadoras en la gestión de sus responsabilidades familiares, como la creación de guarderías accesibles y subsidios para el cuidado infantil, que alivien la carga de trabajo no remunerado. Donde se reconozca y valore el trabajo doméstico y de cuidados, promoviendo una distribución equitativa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres.

El contexto del ASPO reveló y exacerbó la precarización y desigualdad existentes en el ámbito laboral y familiar. Abordar estas problemáticas requiere un enfoque integral que contemple tanto la regulación del trabajo remunerado como el reconocimiento del trabajo no remunerado, asegurando así un futuro más justo y equitativo para las trabajadoras de la panadería y sus familias. Donde no solo mejorará sus condiciones de vida y laboral, sino que también contribuirá al desarrollo de una sociedad más equitativa.

Bibliografía

- Bourdieu, 1999 citado en Maza Díaz Cortés, O. (2006). Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Beccaria, L, J. Carpio y A Orsatti (2000) Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico. En Carpio J. (comp) Informalidad y exclusión social, Organización Internacional de Trabajo (OIT), Fondo de cultura económica de Argentina S.A., Buenos aires, p. 140-160.
- Beccaria, L. (2000). *Empleo, precariedad e inseguridad en el mercado laboral argentino*. En **Mercado de trabajo y equidad en Argentina** (pp. 139-155). Buenos Aires: Editorial Losada
- Benería, L. (2005). *Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered*. Nueva York: Routledge.
- Del Bono, A. y Quaranta, G. (2010). Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.
- Connel, R. (1997). "La organización social de la masculinidad", en T. Valdés y J. Olavarría (ed.) *Masculinidad/es: poder y crisis*, ISIS FLACSO: Ediciones de las Mujeres. (24). Chile. Recuperado de: [http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/La Organizacion Social de la Masculinidad Conne Robert.pdf](http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/La_Organizacion_Social_de_la_Masculinidad_Conne_Robert.pdf)
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (2021) Asalariados durante la pandemia, los efectos sobre el trabajo. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/07/informe-asalariados-durante-la-pandemia-los-efectos-sobre-el-trabajo-marcelo-delfini-ana-drolas-juan-montes-cato-y-lucas-spinosa-coord/>
- Daly, M. y Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology* Vol. No. 51

Issue No. 2, June 2000, pp. 281–298

- De Barbieri, T. (1978) “Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico”. En Rodríguez, D. y J. Cooper comp. (2005). El debate sobre el trabajo doméstico. Antología. UNAM.
- De la Garza Toledo, E. (2009) “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En Neffa, J. et al. Comps. Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Volumen 1. CLACSO. Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, E (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo. Revista de Trabajo. 109-123. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2012n10_revistaDeTrabajo.pdf
- Denzin y Lincoln (1994). “Introduction. Entering the field of qualitative research”, in Handbook of qualitative research. Cap. 1 (pp. 1 a 17) Sage Publication, California. (Traducción de Mario E. Perrone)
- Hernández, Roberto; Fernández Colado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc GRAW-HILL.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires. Agosto-octubre de 2020: Primer informe de resultados / 1a ed - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2020
- Lamas, Marta “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, Escuela Nacional de Antropología e Historia. Distrito Federal, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Neffa, J. (2003) El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que pertenece, Asociación Trabajo y sociedad. Programa de

investigaciones económicas sobre tecnología, Trabajo y empleo (CEIL_PIETTECONICET), Lumen Humanitas, Buenos Aires.

- *Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (2021) La Covid 19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf*
- Pautassi, L. (2005). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. En **Género y trabajo: Desigualdades y propuestas** (pp. 109-137). Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Rodríguez Enríquez, C. (2010) "Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista". *SaberEs* (2). pp3-22
- *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Marzo de 2015. ri.conicet.gov.ar, <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/47084>.
- *Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes*. Economía Feminista. Desafíos, propuestas, alianzas, Buenos Aires: Madreselva, pp. 133 – 156. (2018)
- Scott, J. (1990). "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Amelang, J. y Nash, M. (eds.) *Historia y Género*, Valencia: Ed. Alfons El Magnanim.
- Vega Montiel, Aimée. «Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico». *Política y cultura*, n.o 28, enero de 2007, pp. 181-200.-
- Esquivel, V., Faur, E., y Jelin, E. 2012. *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES.

Anexo I

Guía de preguntas

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Dónde vive actualmente?
3. ¿Tiene hijos? ¿Qué edades tienen?
4. ¿Tiene pareja?
5. ¿Con quién convive?
6. ¿Mantiene económicamente a su familia sola o recibe ayuda?
7. ¿La remuneración que percibe por su jornada laboral le alcanza para satisfacer las necesidades básicas?

8. ¿Cuánto hace que trabaja en la panadería?
9. ¿Tuvo alguna otra experiencia similar?
10. ¿Cuántas horas cumple por su jornada laboral? ¿Sus horarios son fijos?
11. ¿Cuáles son tareas que realiza en su puesto de trabajo?
12. ¿Tiene un contrato laboral?
13. ¿Tiene un salario fijo?

14. ¿Cambio la forma de trabajo a partir del ASPO?
15. ¿Cómo se organiza con el trabajo y la vida familiar?
16. ¿Cómo se organiza con las tareas domésticas del hogar?
17. ¿Cómo cambio la rutina familiar a partir del ASPO?
18. ¿En el horario de su jornada laboral quien queda al cuidado de tus Hijos/as?
19. ¿Cree que aumento la carga de trabajo y de cuidado a partir del ASPO?

20. ¿Qué represento o como vivenciaste tener que salir a trabajar durante el ASPO? ¿Crees que dentro de tu trabajo se respetaron las normas de seguridad sobre la higiene para prevenir contagios?

21. ¿Consideras que respetaron las normas establecidas por el gobierno Nacional, respecto a la licencia a lxs madres y padres con hijos en edades escolares?
22. ¿Se respetan tus derechos con respecto al salario, jornada laboral y licencias?
23. ¿en cuanto a su salario, percibe otra fuente de ingresos?
- 24 ¿Sentís que tenés estabilidad en el puesto de trabajo? ¿Te permite hacer planes a futuro? ¿En el mismo hay posibilidades reales de crecimiento?
- 25 ¿alguna vez sentiste frustración, miedo o ansiedad dentro de tu trabajo? ¿Podrías describir alguna situación particular?
- 26 ¿Te gusta tu trabajo? ¿Hay algo que te cause satisfacción?