

No volvimos mejores: Una mirada sobre el impacto de la pandemia en las trabajadoras de la reproducción social asalariada en el ámbito privado del AMBA

Ballesteros Nicolás, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP.
nikoballesteros1@gmail.com

Mancilla Luciana, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
mancillaquevedo@gmail.com

Resúmen

La crisis de la pandemia en nuestro país parece haber profundizado procesos de larga data trastocando un mercado de trabajo que se encontraba duramente golpeado. Teniendo en cuenta esta situación, el objetivo de este artículo se centrará en indagar cuál fue el nivel de impacto que tuvo la pandemia sobre las trabajadoras de la reproducción social asalariada, centrándonos particularmente en el caso de las docentes y enfermeras, del ámbito privado en el AMBA. Este trabajo es parte de una investigación más amplia realizada en el seminario: *“Los trabajadores en la Argentina actual. Recomposición social y conflictividad laboral de 2003 en adelante”*. Donde se realizaron entrevistas en profundidad a 13 trabajadoras.

Entre los principales hallazgos podemos apreciar que para los casos de docentes y enfermeras, cuya actividad se mantuvo durante la cuarentena, se instalaron nuevas exigencias que intensificaron sus jornadas laborales, con una particular incidencia de la sobrecarga horaria y la implementación de la tecnología, con la incorporación del teletrabajo en el caso de las docentes y nuevos sistemas de control para las trabajadoras de la salud. Asimismo esta sobrecarga se hizo más observable allí donde crecía la matrícula de alumnxs por docente y de pacientes por enfermera, como expresión cabal de la sobreexplotación de los cuerpos.

Palabras clave: Reproducción social - Trabajo - Precarización - Docencia - Enfermería

Introducción

La actividad económica y particularmente la laboral, se vieron fuertemente afectadas

en tiempos de pandemia por Covid 19, generando efectos negativos para el conjunto de la población mundial. En nuestro país, parece haber profundizado procesos de larga data, trastocando un mercado de trabajo que se encontraba duramente golpeado. La pandemia contribuyó a cristalizar una situación que se retroalimenta con la avanzada neoliberal. Hoy nos encontramos con un mercado laboral donde menos de la mitad de sus trabajadores acceden a empleos de calidad¹. La mayoría de ellxs intercambian períodos de empleo inestable y desempleo, siendo las mujeres y la juventud sus flancos más débiles.

Durante el contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO)², se decretaron las actividades consideradas “esenciales” y por tanto fueron excluidas de las medidas de aislamiento por considerarlas de primera necesidad para así asegurar las funciones sociales básicas. Entre estas actividades se destacaron el personal sanitario, los cuerpos de seguridad del estado, las telecomunicaciones, y el comercio en sus ramas más prioritarias (alimentos y farmacéuticas). El sector de enfermeras cobra un valor sumamente importante al estar trabajando día a día frente al riesgo de contagio del virus, en constante contacto con lxs pacientes y como máxima expresión de la presencialidad, de “poner el cuerpo” a la crisis. El sector docente si bien no fue considerado como esencial en los decretos iniciales, sí cumplió un rol central durante el ASPO: las clases en esa instancia se dictaron de forma virtual y las docentes representaron un agente de contención de las problemáticas derivadas del aislamiento, en términos educativos, afectivos y sociales, en donde fortalecer la continuidad pedagógica implicó un plus por parte de las mismas trabajadoras.

En términos de abordaje, varios fueron los trabajos que se realizaron para estudiar el impacto de la pandemia; tal es el caso de la recopilación de CLACSO realizada por Salvia, Poy y Pla (2022), quienes se orientaron a ver de qué forma la *heterogeneidad estructural* (económica, social y regional) previa a la pandemia, propiciada por desigualdades socioeconómicas en función de la dinámica de acumulación opera sobre los mercados de trabajo, y a partir de allí, lxs autorxs introducen el análisis de las consecuencias de la pandemia. También nos encontramos con el estudio de Cambiasso, Gonzalez y col.

¹ Según el informe de mercado de trabajo (INDEC) del segundo trimestre del 2024 sólo el 46,6% de los ocupados tienen un empleo estable y reciben un salario formal en blanco.

² Argentina fue uno de los países que optó por la combinación de una serie de estrategias para enfrentar la pandemia entre 2020 y 2021, la cual osciló entre la reducción del contagio mediante intervenciones sociales obligatorias (cuarentena, restricción de movilidad, reducción de la interacción social, distancia física), con medidas no farmacológicas hasta que comenzó el proceso de vacunación de la población, pero con una retaguardia hospitalaria intensiva, en una lógica de intervención terciaria, en pos de reducir los daños, con prevención de complicaciones y muertes (Naomar de Almeida-Filho. Sindemia, infodemia, pandemia de COVID-19: Hacia una epidemiología de enfermedades emergentes. Salud Colectiva 2021;17).

(2023) quienes analizan la situación de las trabajadoras, antes, durante, y después de la pandemia: ellxs logran dar cuenta que los sectores más precarios y desprovistos de los derechos laborales esenciales, operaron como la variable de ajuste durante la pandemia y fueron quienes más rápido perdieron su trabajo.

Por tanto, nuestra hipótesis de trabajo es que la pandemia del Covid 19 contribuyó a empeorar las condiciones de trabajo. Una vez terminado el ASPO, y con el retorno a la “normalidad”, las trabajadoras, docentes y enfermeras del AMBA, no volvieron a las condiciones previas a la pandemia, sino que experimentaron un empeoramiento de sus condiciones laborales. Para esto buscaremos indagar en el impacto de la pandemia sobre la intensificación de las tareas de las trabajadoras, apuntando específicamente a: 1) Identificar las modificaciones en las tareas diarias y su continuidad tras la pandemia; 2) Advertir los cambios en la extensión de las jornadas laborales de las trabajadoras respecto a la pre pandemia

Lineamientos conceptuales

Para analizar nuestro objeto de estudio, partimos de la noción de Ricardo Antunes “la clase que vive del trabajo”, que incluye a todxs aquellxs que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, incorporando, además del proletariado industrial, a lxs asalariadxs del sector de servicios, al proletariado rural, proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, trabajadorxs tercerizadxs y precarizados de las empresas, trabajadores de la economía informal y trabajadorxs desocupadxs. Entender a la clase que vive del trabajo de ese modo amplio, permite reconocer que en el mundo del trabajo se vienen sufriendo transformaciones importantes (Antunes; 2005) y su nueva morfología deberá ser comprendida a partir de su carácter multifacetado.

Este autor da cuenta que a partir de la crisis estructural surgida a inicios de 1970 e intensificada 2008, los capitales desencadenaron un vasto proceso de reestructuración productiva que se tradujo en formas de acumulación flexible, caracterizada por la relocalización productiva, por la expansión de las redes de subcontratación, la creciente feminización de los puestos de trabajo, salarios más flexibles para reducir los costos y aumentar la productividad. Es en este periodo que se ve como disminuyen los empleos del sector industrial y aumentan los empleos sobre todo en el sector de servicios, que se caracterizan por su alta rotatividad, la poca calificación y baja remuneración. En este sentido, y retomando a Antunes, Gastón Gutierrez Rossi y Paula Varela (2023) realizan una crítica a las teorías del fin del trabajo, mostrando cómo la clase trabajadora no desaparece,

sino que se amplía. Ahora bien, esta ampliación genera otro debate. Para estxs autorxs queda claro que no hay desaparición de la clase trabajadora, sino que más bien demuestran que esta se expandió como nunca antes en la historia y para ellxs hay una *crisis del trabajo*.

Nancy Fraser ha destacado la importancia de analizar las desigualdades de género desde una perspectiva que incluya tanto la participación en el mercado laboral como las responsabilidades de cuidado. Las tensiones que existen sobre los cuidados tienen profundas raíces sistémicas en la estructura de lo que denominará "*capitalismo financiarizado*" y los déficits a los que nos enfrentamos, son la cristalización que adopta esta forma de sistema productivo, que a partir de la desindustrialización y desproletarización producto de la crisis del capital, ha atraído a las mujeres a la fuerza de trabajo remunerada y ha promovido la desinversión estatal y corporativa, en bienestar social, provocando una organización dualizada de la reproducción social, mercantilizada para aquellos que pueden pagarla, privatizada para aquellos que no pueden, todo ello disimulado por el ideal aún más moderno de la «familia con dos proveedores» (Fraser;2015).

Hay un elemento clave en la modificación de la morfología de la clase trabajadora junto con su precarización, que es su carácter de feminización. Una de las situaciones que la Teoría de la Reproducción Social nos ayuda a comprender es que el trabajo reproductivo todavía lo realizan predominantemente las mujeres o los cuerpos feminizados.

Tal como nos dicen Cinzia Arruzza y Tithi Bhattacharya (2020), la reproducción social no se lleva a cabo sólo en la familia, sino también en la esfera pública. Es por eso que la pandemia de Covid 19 puso en evidencia las propias contradicciones del capital. Al respecto, Susan Ferguson (2020) indica que, el sistema, a la vez que privilegia la acumulación de capital por sobre los medios para "hacer vivir", no podría prosperar sin reproducir la vida humana. Muchas de las tareas de reproducción social asalariada fueron declaradas esenciales durante la pandemia, y bajo ese concepto se puso de manifiesto su imprescindibilidad para el capital, mientras en simultáneo, las condiciones de vida de las trabajadoras fueron asfixiantes.

Por su parte Ursula Huws nos muestra a través de distintos estudios cómo el uso de aplicaciones digitales que prestan servicios, colocan a la plataforma en el centro de la relación entre lxs trabajadorxs que prestan servicios y lxs consumidorxs que los compran, lo que da a la plataforma acceso a un gran volumen de datos que puede utilizar para impulsar su mayor expansión y control del trabajo. Para la autora este desarrollo no sólo desplaza el trabajo que antes se realizaba en el ámbito de las relaciones laborales formales y reguladas (basadas en el trabajo asalariado y con derechos y beneficios legales), sino

también el trabajo que antes se realizaba en el sector informal." (Huws, 2020, p. 8, traducción propia). Es así que nos va a decir que la plataformaización no solo afecta a las habilidades y las condiciones laborales de lxs trabajadorxs gestionadxs directamente por las plataformas en línea; sino que también tiene importantes ramificaciones para lxs trabajadorxs de otros sectores afectados de manera "indirecta". Así Huws (2023) sostiene que el manejo algorítmico es un fenómeno mucho más amplio, que no se reduce simplemente a las plataformas digitales. Estos avances se concentran centralmente en las ciudades, donde hay una masa crítica no sólo de consumidorxs de estos servicios, sino también de trabajadorxs potenciales.

Entonces convergemos en que durante la pandemia se avanzó rápidamente en un proceso de digitalización no solo del trabajo, sino que también de trámites y actividades muy diversas. De esta manera muchxs trabajadorxs debieron adaptarse a cambios con mayor o menor acompañamiento y asistencia, dependiendo de cada ámbito específico de trabajo, y en la mayoría de los casos, utilizando y teniendo que adaptar el propio equipamiento con el que contaban en su domicilio. Como nos muestran Mariana Fernández Massi y Julieta Longo (2022) hasta el momento de la pandemia, el trabajo remoto se consideraba como algo excepcional, pero la experimentación masiva de este formato visibilizó ciertos problemas: la extensión de la jornada más allá de las horas preestablecidas, la difusa separación entre el espacio de trabajo y el espacio privado, así como también, la dificultad de conciliar trabajo-familia combinando ambos espacios.

Coincidimos con las autoras Massi y Longo en que la pandemia permitió hacer un gran ensayo a las empresas, implementando nuevos dispositivos que les permitió tener un mayor control y coordinación del trabajo colectivo, pero entendemos que esto no se da de forma "indirecta" como plantean, sino que la gestión algorítmica y el control tecnológico responden a controles directos desarrollados por las empresas para aprovechar cada gota de plusvalía que pueda exprimir a sus trabajadorxs. El ejemplo de la eliminación de los tiempos muertos en las plataformas de reparto, demuestra que se requiere de un control algorítmico pensado y diseñado por grandes empresas al servicio de la ganancia. Volvemos a coincidir con las autoras cuando sostienen que: "*las transformaciones fueron posibles gracias a los cambios institucionales, organizativos y técnicos que no solo precarizan las relaciones laborales, sino que transforman la manera en que se extrae la ganancia y la forma que adquieren los vínculos laborales*" (Massi, Longo; 2022).

Es así que la tecnología que se introdujo en pandemia junto con las modificaciones e intensificación del trabajo, evidencia que la meta del capitalismo está lejos de salvar vidas

(Ferguson, 2020), sino que busca asegurar una reserva suficiente de mano de obra dispuesta a ser *la clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2005).

Fuentes y Metodología

En términos metodológicos, este es un trabajo exploratorio-descriptivo que utiliza técnicas cualitativas de recolección y construcción de datos. Como comentamos anteriormente, este artículo es parte de un trabajo más amplio; para este trabajo utilizaremos las entrevistas realizadas a 13 trabajadoras vinculadas a tareas de la reproducción social en el ámbito privado: Enfermeras (6) y docentes (7). Las mismas se llevaron a cabo de manera presencial, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2023 en distintas localidades del AMBA. Las entrevistas se desarrollaron en base a una guía semi estructurada confeccionada por la cátedra del seminario. Para poder llevar adelante nuestro análisis en relación a los objetivos planteados, elaboramos una matriz de datos, clasificando los relatos de las trabajadoras según el requerimiento de las dimensiones a indagar.

Con la finalidad de contemplar un marco general, se utilizaron fuentes de datos cuantitativos para poder enriquecer el análisis de las entrevistas. De esta forma recurrimos a estadísticas del trabajo y datos macroeconómicos provenientes de CEPAL-STATS, OIT y la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y Argentinos por la Educación.

Lo que la pandemia nos dejó

La actividad económica-laboral fue afectada fuertemente por la pandemia, generando innumerables consecuencias para el conjunto de la población. Por un lado, las trabajadoras que conservaron su empleo vieron modificadas sus tareas producto de los cuidados en circunstancia de ASPO y DISPO³ o directamente, con la tecnología como medio para realizar tareas desde el hogar, cuestión que analizaremos más adelante. Por otro lado, según los datos elaborados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) vemos como los trabajadorxs no registradxs fueron la clavija de ajuste, donde la tasa de trabajadorxs asalariadxs sin registro llegaba a 35,8% en el 1er trimestre de 2020 en nuestro país y llegó a

³ Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Decretado por el gobierno argentino en febrero de 2021 como estadio posterior al ASPO, dejando sin efecto el período de aislamiento obligatorio pero enfatizando en la necesidad de mantener el distanciamiento entre las personas a fin de no propagar aún más el virus.

caer más de 12 puntos para el 2do trimestre del mismo año. Esto nos muestra la baja o nula protección para este sector.

En el informe *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (2023) elaborado por la CEPAL y la OIT, podemos ver la evolución del mercado laboral desde 2019 (último año previo a la irrupción de la pandemia) a 2022. Allí podemos apreciar los diferentes niveles de recuperación del empleo en la región, donde en términos generales la región alcanzó los niveles previos a la pandemia. Mirando el dato de Argentina, podremos ver que el país no solo recuperó el empleo previo a la pandemia, sino que lo aumentó en casi un 5%. Este mismo estudio evidencia que la tasa de ocupación informal para nuestro país creció 4,1%, en el mismo periodo, siendo el único de la región en crecer más de un 1% en esta tasa. Esto nos demuestra que la vuelta a la “normalidad” no fue tal, sino que el trabajo se informalizó aún más.

Ahora bien, con los datos generales planteados volvemos sobre las entrevistas para comprender lo que nos cuentan las trabajadoras sobre sus actividades en el momento previo, durante y después de la pandemia, intentando detectar cuál fue el impacto sobre las condiciones de trabajo percibido por las trabajadoras: docentes y enfermeras en el ámbito privado del AMBA. Nos proponemos entonces analizar las entrevistas teniendo en cuenta dos dimensiones: 1) “*Tareas y ritmos de trabajo*” entendiendo las modificaciones que se introdujeron por la pandemia; y 2) “*Jornada de trabajo*” la cual comprende la extensión de la jornada laboral.

La intensificación de la jornada laboral

En este apartado queremos ver cómo la pandemia sirvió para introducir modificaciones en las tareas y ritmos de las trabajadoras de los sectores docentes y enfermeras. Es así que daremos cuenta de cómo el aumento de pacientes/alumnxs y la introducción de la tecnología sirvieron para intensificar y extender las jornadas de trabajo en ambos sectores.

Más alumnxs por docente, más pacientes por enfermera

Según los datos elaborados por *Argentinos por la Educación*⁴ advertimos que hubo una gran reducción del personal docente en la pandemia, donde se pasó de casi 210 mil

⁴ <https://argentinosporlaeducacion.org/indicadores/panel-de-indicadores/>

cargos docentes en 2020 a menos de la mitad (99 mil) en 2021. Para el 2023 notamos como esa tendencia se mantuvo donde se registraron sólo 102 mil cargos docentes activos, lo que no está ni cerca a los número previos a la pandemia. En el siguiente gráfico elaborado por la misma organización, podemos observar la evolución de la cantidad de alumnx por docente en los establecimientos educativos privados del país.

Gráfico n°1. Alumnos por cargo docente en todos los niveles educativos privada de Argentina

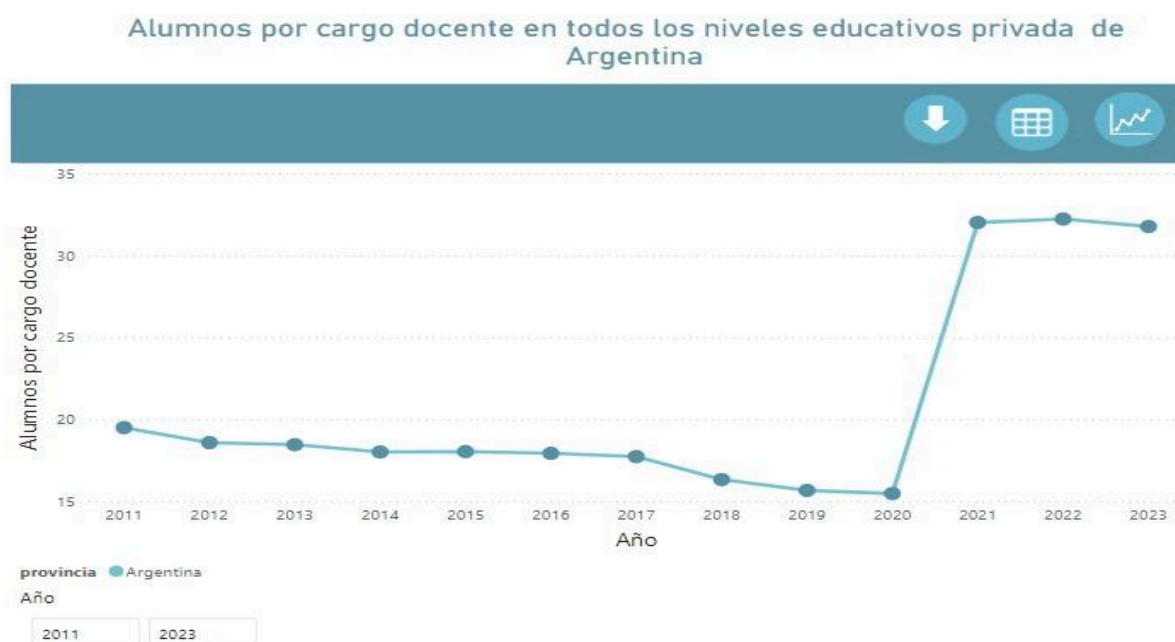


Gráfico elaborado por Argentinos por la educación desde 2011 a 2023.

Este gráfico nos muestra el promedio de alumnx por docente en establecimientos privados entre los años 2011 y 2023. Vemos cómo en 2020, año en que se declara el aislamiento, hay un gran salto, donde lxs docentes pasan de tener un promedio de 15,5 alumnx por cargo a tener 32 alumnx para el siguiente año, y por tanto, pasando a tener más del doble de alumnx previo a la pandemia. Con el fin del confinamiento, se destaca que esta situación vino para quedarse en las instituciones privadas donde para el año 2023 la relación entre alumnx/docente fue de 31,8.

Este dato se torna de nuestro interés, ya que en el año 2020 (registro previo a la pandemia) había un total de 3.247.903 alumnx. En 2021 se registra la mayor caída de inscripciones escolares llegando a un piso de 3.172.511 (75 mil alumnx menos). De esta manera, como surgirá en los relatos de las trabajadoras, se buscó utilizar esta caída de la matrícula por parte de las instituciones, como una excusa para reducir al mínimo el personal

aumentando la cantidad de alumnxs por docente. Ahora bien, en 2023 la cantidad de alumnxs llegó a cifras similares al momento previo de la pandemia donde el último registro contabiliza 3.246.102 alumnxs. Si bien la cantidad de alumnxs es la misma que previo a la pandemia, la cantidad de cargos docentes se vio reducida a la mitad.

Al respecto de este tema, presentamos un extracto de una de las entrevistas que ilustra la premisa del aumento de alumnxs por docente a cargo, al momento de responder sobre su consideración acerca de la suficiencia o no de personal para cubrir todos los quehaceres de su actividad:

“Anteriormente alcanzaba bien porque todas las salas contaban con un auxiliar. Entonces, por ejemplo, yo me enfermo, no tenía problemas, se quedaba un auxiliar con los chicos. Ahora, por cuestiones de presupuesto no alcanza.” **(N, Docente de nivel inicial)**

En las entrevistas realizadas a docentes se evidenció que la falta de personal auxiliar provocó una intensificación en el ritmo de trabajo dando cuenta que por motivos de la caída de lxs alumnxs se bajó la cantidad de cargos. Aun así, con la vuelta a la normalidad notan cómo trabajan con más cantidad de alumnxs a cargo sin que eso conlleve la contratación de personal adicional por parte de las instituciones, lo que deriva directamente en una fuerte intensificación en sus tareas.

Podemos apreciar que para enfermería sucedió algo similar, donde la situación de la pandemia llevó a las trabajadoras a intensificar sus tareas con el personal existente incurriendo en la rotación por los distintos sectores del establecimiento de salud. Entre los múltiples cambios que introdujo la pandemia en el sector de la salud, se erige como destacable, la ampliación de los servicios de acuerdo a la creciente demanda de pacientes. A este respecto podemos citar a dos entrevistadas:

“Después de la pandemia lo que se modificó es que nosotros abrimos más servicios. Se abrió una planta más, que es donde estoy yo ahora (...) Abrieron tres pisos más que se cubrieron con nosotros mismos, nos empezaron a dividir (...) Habrán entrado tres enfermeros más, como mucho. Que los trajeron de otros pisos no es que entraron nuevos, iban rotando así y después quedaron” **(T, Enfermera)**

“Yo creo que un poco en la pandemia aprovecharon (refiriéndose al Hospital como empresa) para bajar la calidad en todos los sentidos. Vienen como siempre quejándose, de que nunca han podido recuperar los niveles anteriores a cómo estaba, su ganancia. Sin embargo, en el tiempo de la pandemia, el hospital creció porque se

hicieron dos nuevos lugares de consultorios, así que, por el contrario, ellos han aumentado la infraestructura, no así el personal” **(S, Enfermera)**

En este sentido se advierte un punto de inflexión y una continuidad que llega a estos días: los servicios que se expandieron en pandemia llegaron para quedarse, pero esta adecuación a las exigencias de la crisis sanitaria no se tradujo en la incorporación de más personal para cubrir los nuevos puestos, sino que estas tareas extendidas fueron absorbidas por el plantel ya existente, aseverando una lógica mercantil de maximización de ganancia a menor costo, aumentando la explotación de las trabajadoras.

Para el sector de enfermeras del ámbito privado, las jornadas de trabajo suelen durar aproximadamente 10 horas, para el caso del turno nocturno, noche por media. Las posibilidades de extender esa jornada llega hasta las 17 horas diarias. A diferencia del plantel de médicos, las trabajadoras del sector de enfermería no pueden dormir durante sus guardias, ni siquiera turnándose para hacerlo, por lo cual llegar a guardias de 24 horas corridas es percibido como algo inhumano y peligroso.

La sobrecarga de tareas también tiene una relación directa con la chance de realizar horas extras: en este proceder de las instituciones en el que evaden la concreta necesidad de sumar trabajadorxs para cubrir los puestos vacantes de enfermería durante la pandemia, por el incremento de la cantidad de pacientes, las aperturas de nuevas salas y servicios o bien por el ausentismo del plantel ya existente a causa de los contagios, se deriva en aumentar la carga horaria de las trabajadoras. Aceptar esta carga extra puede llegar a enlazarse con motivaciones económicas, a modo de completar los bajos salarios e ingresos:

“Siempre hay un lugar para hacer horas extras. Y son bien pagadas. Las horas extras del hospital, la comisión interna, que viene desde hace tiempo, consiguió que se paguen al 200% a continuación de guardia. Es decir, si vos sos del turno tarde, seguís a la noche, esas horas de la noche te las pagan al 200%. Y es una buena plata. Entonces la gente hace bastantes horas extras” **(S, Enfermera)**

Pero también se da el caso en que la institución restringe la toma de horas extras en momentos de post pandemia, para evitar la doble remuneración de esa carga horaria, como comenta una de las trabajadoras:

“En la pandemia hubo mucha hora extra porque quedaba la mitad del plantel y necesitaban gente pero de repente no quisieron pagar más extras pero antes sí. Eran

tres noches seguidas, a veces hasta cinco noches seguidas trabajando” (**T, Enfermera**)

Si bien, completar los salarios e incrementar los bajos ingresos se erige como una clara motivación a extender la jornada laboral, también emerge la solidaridad entre pares como respuesta a quedarse más allá de su horario, incluso sin esperar remuneración por ello, como nos comenta una de las entrevistadas:

“Trato de siempre hacer el trabajo, pero si viene un ingreso y sé que un compañero va a estar solo, me quedo a ayudarlo a hacer la vía, por ejemplo, y después me voy, habitualmente salgo a horario, pero si me tengo que quedar para ayudar a un compañero me quedo y lo de las horas extras si yo quiero las hago” (**R, Enfermera**)

Así es que por todo lo mencionado anteriormente, sostenemos que la crisis sanitaria (que también puso en mayor evidencia la crisis social y económica) y las estrategias adoptadas por las empresas para dar respuesta a la demanda (como la ampliación y sostenimiento de la matrícula de alumnxs y la apertura de más servicios de salud y el aumento de pacientes en consecuencia, con el mismo personal) impactaron de lleno en la intensificación de las tareas diarias de las trabajadoras, quienes debieron asumir la responsabilidad de la continuidad de los servicios.

El impacto de la tecnología: control de los tiempos, las tareas, y los cuerpos

Ahora bien, un segundo aspecto que surgió del análisis de las entrevistas fue el de los usos de la tecnología y como esta se convirtió en uno de los elementos que condujeron a una mayor intensificación del trabajo a partir de la pandemia.

Las trabajadoras en el ámbito docente, en tiempos de “normalidad” se encuentran expuestas a una serie de factores que suelen extender su jornada de trabajo: la presencia obligatoria en actos escolares por fuera del horario habitual, las capacitaciones en las actualizaciones curriculares, la planificación de las clases desde el hogar y la respuesta a consultas de alumnxs, familiares y autoridades de la institución, entre otros. Con la pandemia, y más específicamente con el paso de la presencialidad a la virtualidad en contexto de aislamiento social, se promovió la profundización de algunas de estas tendencias de trastocar los límites de las jornadas laborales pautadas (y remuneradas) tanto a nivel

temporal como físico. Los cambios en las modalidades del dictado de clases implicaron nuevos procesos de formación:

“Para mí, que soy cero tecnológica, fue aprender un montón de cosas. Desde manejar el Zoom hasta empezar a hacer videítos de YouTube. Fue más difícil eso que preparar una clase para el otro día. Cosas que yo no manejaba” **(J, Maestra y Preceptora)**

Asimismo, los canales tradicionales de comunicación entre las familias y las docentes (como las llamadas telefónicas a la institución, el ida y vuelta de los cuadernos de comunicaciones con la información diaria de interés, las carteleras con anuncios, e incluso el intercambio habitual en la puerta del establecimiento educativo) fueron reemplazados por el Whatsapp particular de las docentes, como único medio de comunicación. Esto implicó que las trabajadoras tuvieran que responder mensajes de directivos y atender inquietudes de las familias y alumnx's a toda hora, incluso por fuera del horario laboral pactado, los horarios curriculares del dictado de clases previo a la pandemia no tuvieron su traducción exacta con la virtualidad, se vieron desdibujados los límites temporales planteados en las jornadas escolares habituales, como sostienen las entrevistadas en la mayoría de los relatos recabados:

“Armaban grupos de WhatsApp y eran tipo 11 de la noche “seño, ¿que tal?”, y yo que soy una persona que no sabe poner límites, que me molestan las notificaciones y las tengo que leer, yo ahí sí me sentí intervenida. Por eso es que no me di cuenta que estuve en pandemia porque estuve infiltradísima con el laburo" (...) Fue decisión del directivo sumarme a esos grupos” **(B, Docente)**

En el ámbito privado esta tendencia fue impulsada por los directivos de las instituciones escolares; se propició entonces un estado de *docentes a disposición* para contener las necesidades e incertidumbres de lxs alumnx's y sus familias, y así evitar la caída de la matrícula a raíz de la crisis sanitaria y económica y su pronunciado efecto en los ámbitos de producción y reproducción social. Se cargó entonces un fuerte peso de responsabilidad de la continuidad pedagógica en los recursos materiales (tenencia de dispositivos electrónicos, conectividad, etc) de las docentes, sobrepasando los tiempos preestablecidos de la jornada laboral, y excediendo a su vez, los límites del espacio privado en las propias casas de las trabajadoras, como se observa en la siguiente cita:

“Arrancábamos a las 9 de la mañana en un Zoom y terminábamos a veces a las 6 de la tarde llamando uno por uno a los alumnos por videollamada. Porque no se podían conectar, porque tenías que tratar de mantener que no se baje la matrícula al ser privado. O sea, si un chico no se podía conectar, quizás terminabas teniendo una clase particular” (S, Docente de nivel inicial)

Una de las docentes entrevistadas respondió acerca de la continuidad de las modificaciones implementadas en sus tareas, comparando los tiempos de pandemia con los de post pandemia:

“Sí, se sostuvieron mucho (...) Más allá de que el jardín es un lugar de puertas abiertas, esto de hacer el videíto para mandarle los viernes la actividad que hiciste se sostuvo porque a la familia le gustó, quieren ver lo que vos estás trabajando (...) Las familias ahora en vez de llamarte por teléfono y avisar (al establecimiento), “mira estoy llegando tarde”, te mandan un WhatsApp. “Estoy demorado”. No llaman como antes. Entonces muchas de esas malas costumbres que dejó la virtualidad se sostuvieron.”(S, Docente)

Las docentes tuvieron que modificar sus tareas planificando y dictando las clases con nuevas modalidades. Se infiere entonces que la tecnología fue un medio a través del cual se intensificó el trabajo en el sector docente. Los cambios de la pandemia se mantuvieron y consolidaron una vez que finalizó la crisis sanitaria. Como nos muestran Massi y Longo (2022) la experimentación masiva del trabajo virtual visibilizó ciertos problemas: la extensión de la jornada más allá de las horas preestablecidas, la difusa separación entre el espacio de trabajo y el espacio privado, así como también, la dificultad de conciliar trabajo-familia combinando ambos espacios.

Por su parte, indagando en los relatos de las trabajadoras de la salud y el uso de la tecnología, se destaca que la implementación de las historias clínicas digitales ya era percibida como un obstáculo para la dinámica de los circuitos de tareas y procedimientos que deben realizar habitualmente, lo cual se profundizó en los tiempos de pandemia, donde comenzaron a multiplicarse la cantidad de camas y pacientes por enfermera. A respecto de esto nos comenta una de las trabajadoras consultadas:

“Nosotros tenemos todo lo que es historia clínica informatizada, te requiere por ahí un poco más de tiempo completarla. Es poco el tiempo que tenés para hacerlo porque el

paciente demanda una atención, y a veces es difícil entre el registro y la atención que es lo que vos priorizás teniendo en cuenta que no haya urgencias y otras cuestiones, que el registro pase a un segundo plano” **(A, Enfermera)**

Allí donde “poner el cuerpo”, las prácticas y la contención aparecen como el brazo de acción más determinante, la ralentización de los registros dificulta lo que se considera fundamental: la atención integral de sus pacientes. El registro así entendido se manifiesta como el avance de la burocratización en plena expresión, lo que demanda de las trabajadoras una expertise adicional. Se plantea así un desafío: poniendo en la balanza la calidad de la atención a sus pacientes y la actualización del registro clínico, las trabajadoras establecen prioridades, inclinándose más por lo primero. Esto ha de considerarse en un contexto de pandemia de mayor demanda de respuesta por parte de las trabajadoras de la salud, evidenciándose como otra fuerte expresión de la mencionada sobrecarga.

Ahora bien, en cuanto al uso de la tecnología, surge a la vez la implementación de un nuevo sistema para registrar y expedir la medicación, el cual no sólo actúa como medio para contabilizar y llevar un stock de los ingresos y egresos de los fármacos, sino que también opera como mecanismo de control de la fuerza de trabajo y disciplinamiento de los cuerpos.

“Nos pasa con el tema de las medicaciones que nos pusieron un sistema que es bastante feo, todo con computadora, tenes que meter la huella digital, sacar la medicación, escanearla. Yo estoy en una urgencia, eso me demoró un montón de tiempo, para mí es como un protocolo nuevo, no me lo facilitó para nada el aparato. (...) A veces, para resolver, si están los chicos de la farmacia, te lo dan, le decís lo que se necesita, “y después te hago todo lo que necesites, todo el papelerío, dámelo”, entonces los chicos te lo dan, pero hay cosas que por culpa de este sistema que pusieron ellos sin el vale y sin nada te dicen “no”, no les abren los cajones⁵” **(T, Enfermera)**

Por un lado, este nuevo sistema complejiza los procedimientos de las trabajadoras, pero por otro, también refuerza los lazos de solidaridad entre las enfermeras y el personal de

⁵ Durante la pandemia se introdujo en el Sanatorio el sistema Kardex: el personal de Farmacia se encarga de emblistar las ampollas y comprimidos asignándoles un QR, cargan las máquinas Kardex con lo que se abastece a las máquinas Pyxis que están en los pisos y donde las enfermeras retiran la medicación para sus pacientes. Para el retiro de estupefacientes o drogas que requieran recetas, es preciso que aún se dirijan a la farmacia para solicitarlos (Fuente: trabajadora de la farmacia de un sanatorio de Quilmes).

farmacia, por ejemplo. Allí donde la tecnología se percibe como un obstáculo, la colaboración entre pares aparece como un paliativo.

La sobrecarga de tareas, la extensión de las jornadas y el impacto de la implementación de nuevas aplicaciones tecnológicas, se imprimen así en los cuerpos de las trabajadoras docentes y enfermeras que deben asimilar un mayor caudal de alumnxs y pacientes en tiempos de crisis sanitaria y de aislamiento social, situación que no ha mejorado con el retorno a “la normalidad”, el ajuste al personal llegó para permanecer

Reflexiones finales:

Al llegar al final del análisis podemos ver que la crisis de la pandemia en nuestro país profundizó las condiciones de precariedad laboral ya existentes. Además de aumentar la diferencia entre los ingresos de lxs trabajadorxs y las ganancias empresariales, generando así nuevos fenómenos como lxs trabajadorxs pobrxs.

En el amplio espectro de trabajadoras asalariadas del ámbito privado en AMBA observamos que tanto docentes como enfermeras tuvieron que atravesar intensificaciones en sus actividades laborales, que incluso se mantuvieron en momentos de post pandemia, a través de dos vías: por un lado, con mayor cantidad de personas a cargo (estudiantes/pacientes) y por otro lado, por la vía tecnológica, la implementación de la virtualidad en el ámbito escolar y la utilización de nuevas aplicaciones tecnológicas en el sector de la salud.

Podemos ver cómo en estos sectores las tareas de cuidado sufrieron un aumento exponencial en los servicios: las docentes del ámbito privado, producto de la reducción de personal docente/auxiliares se vieron obligadas a tener más alumnxs a cargo por jornada, llegando a pasar de 15,5 a 32,2 alumnxs por docente que continúa hasta hoy en día. También pudimos notar que producto de la virtualización de las clases en la pandemia varios mecanismos que fueron implementados en ese periodo con la vuelta a la presencialidad se transformaron en una sobrecarga para las trabajadoras extendiendo la jornada laboral más allá de las horas preestablecidas y generado una difusa separación entre el espacio de trabajo y el espacio privado, así como también, la dificultad de conciliar la actividad trabajo-familia combinando ambas esferas en el mismo espacio físico. Puede advertirse que la interrupción de las clases presenciales en todos los niveles educativos introdujo el uso de herramientas como Zoom para el dictado de clases virtuales, y el uso de canales alternativos como

Whatsapp para la comunicación de las docentes con la institución, las familias e incluso lxs alumnxs.

En el sector de enfermería observamos, por la condición de la pandemia, cómo aumentó la cantidad de camas por servicio sin que eso significara un aumento del personal, teniendo más pacientes que atender por trabajadora “+ *pacientes + servicios = + sobrecarga para las trabajadoras*”. Esto se traduce en que las empresas de salud “brindan” la posibilidad de hacer horas extras, para cubrir los cuidados de las nuevas camas. Frente a esto encontramos dos posiciones por las cuales realizar horas extras: si bien completar los salarios e incrementar los bajos ingresos se erige como una clara motivación a extender la jornada laboral, también emerge la solidaridad entre pares como respuesta a quedarse más allá de su horario predeterminado, como nuevos lazos que se extienden entre las trabajadoras para afrontar la creciente explotación de los cuerpos.

Además de esta condición la tecnología fue otro factor que intensificó la jornada para este sector donde podemos notar que se aprovechó la pandemia para inducir e incorporar la tecnología en el sistema de almacenamiento sobre todo de insumos fármacos, además de mejorar el sistema de historias clínicas en los hospitales. Esto sin nuevas contrataciones de personal significan una sobrecarga de tareas para el plantel preexistente.

Emerge de los mismos relatos de las trabajadoras, y retomando en nuestro análisis a Antunes, Gutierrez Rossi y Varela, cómo la lógica del sistema capitalista oprime a la clase que vive del trabajo y particularmente a los puestos de trabajo feminizados para obtener del sector de servicios dedicado a las tareas de cuidado y contención, la maximización de las ganancias para las empresas, al menor costo posible.

Lo que nos resulta evidente tras este recorrido es que con la pandemia se instalaron nuevas exigencias, se probaron nuevas formas de trabajo que llegaron para quedarse, precarizando aún más las condiciones laborales de las trabajadoras. Esto responde a una tendencia del capital de larga data; un proceso de acumulación flexible, y la pandemia permitió acelerar ese ajuste.

Bibliografía

Antunes, R. (2005) “La clase-que-vive-del-trabajo. La forma de ser actual de la clase trabajadora”, en Ricardo Antunes Los sentidos del trabajo, Herramienta, Buenos Aires.

Antunes, R. (2018) “Quem é a classe trabalhadora hoje?” (capítulo 4) em Antunes, R. O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital. San Pablo: Boitempo.

Antunes, R. (2020). *¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?* Observatorio latinoamericano y caribeño, Vol 4- nº1 (enero-junio 2020)

Arruzza, C. y Bhattacharya, T. (2020) Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, 16, 37-69 Bhattacharya, T. (2017) Cómo no saltarse a la clase.

Bhattacharya, T. (2015) “Como no saltarse la clase: la reproducción social del trabajo y la clase obrera global”, en Revista Intersecciones. Disponible en:
<http://www.intersecciones.com.ar/index.php/articulos/43-como-no-saltarse-a-la-clase-la-reproduccion-social-del-trabajo-y-la-clase-obrera-global>

Cambiasso, M; González Vilas, M; Loustaunau, A; Posse, C: “Las mujeres en el mercado de trabajo y los efectos de la pandemia en Argentina”. Vol. 26 Núm. 2 (2023): Revista Pilquen. Sección Ciencias Sociales <https://revela.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/4826>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 28 (LC/TS.2023/70), Santiago, 2023.

Decreto 297/2020 Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>)

Fernández Massi, M. y Longo, J. (2022). Tecnologías, pandemia y el futuro de los nuevos trabajos. En P.E. Pérez y M. Busso (Coords.), Economía, trabajo y pandemia : apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina. (pp. 199-252). Temperley : Tren en movimiento ; LESET

Fraser, N. (2016). “Las contradicciones del capital y los cuidados”. New Left Review, 100, 111-132. Disponible en:
<https://newleftreview.es/issues/100/articles/nancy-fraser-el-capital-y-los-cuidados.pdf>

Fraser, N. (2018) “Neoliberalismo y crisis de reproducción social”, entrevista de Cristina González, Universidad Nacional de Córdoba, revista Conversaciones, Vol.2 N°3. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/21643>

Gutiérrez Rossi, G. y Varela, P. (2023) “¿Hacia dónde va el trabajo? Apuntes sobre la clase obrera global. Corsario Rojo N°2, verano de 2023. Disponible en: <https://kalewche.com/archivo-corsario-rojo>.

Huws, U. (2020). The algorithm and the city: Platform labour and the urban environment. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1). <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.1.0007>

Huws, U. (2021) “Un círculo vicioso que no se aguanta más”. *Jacobine Revista*. Disponible en: <https://observatoriode trabajadores.wordpress.com/2021/11/15/un-circulo-vicioso-que-no-se-aguanta-mas-ursula-huws/>

Huws, U. (2023) “Trabajo de plataformas: precarización y control digital”. En *¿Hacia dónde va el trabajo? : informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina / Paula Varela ... [et al.] ; Coordinación general de Paula Varela ; Gastón Gutiérrez Rossi ; Mariela Cambiasso. -1a ed.-Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL-CONICET; Colectivo de Investigación de las Trabajadoras y los Trabajadores en la Argentina actual (CITTA), 2024.*

Ley 26.844.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Longo, J. (2012) “Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados”, en revista *Trabajo y Sociedad*, N° 19, Santiago del Estero, Argentina.

Muñiz Terra, L., Pla, J., Poy, S., Salvia, A. (2023). Efectos de la pandemia sobre las políticas, la estructura y la dinámica socio-ocupacional : Heterogeneidad estructural, desigualdades persistentes y transiciones biográficas en la crisis . EN: *PISAC COVID-19 : la sociedad argentina en la postpandemia. Tomo II : Trabajo : Comunicación y territorios. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; Agencia de I+D+d. pp. 55-108. En Memoria*

Salvia, S; Poy, S; Pla, J. (2022) *La sociedad argentina en la pospandemia: radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano. CLACSO. Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A.*

Varela, Paula (2020) “Estados Unidos: Black Lives Matter y la revuelta de las vidas que no importan. Entrevista a Susan Ferguson y David Mc.Nally”, 7 Ensayos: revista *Latinoamericana de estudios sociales, políticos y culturales*, Num.1, Primavera 2020.