

CAPÍTULO 10

EL TIEMPO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS ESENCIALES DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Mariela Cambiasso

INTRODUCCIÓN

El objetivo del capítulo es poner el foco en el tiempo de trabajo de las mujeres empleadas en sectores que fueron declarados esenciales durante la pandemia, partiendo de una mirada amplia sobre el trabajo¹. Es decir, una mirada que no solo presta atención al trabajo productivo (como expresión de su forma asalariada), sino que considera también su relación con el trabajo de reproducción social de la fuerza de trabajo (Ferguson, 2020b; Varela, 2020). Un trabajo que: es indispensable para el funcionamiento del capitalismo; llevamos adelante mayoritariamente las mujeres; y es invisibilizado y permanentemente devaluado por el capital, debido a su necesidad de reducir a su mínima expresión el valor de la fuerza de trabajo (Bhattacharya, 2017; Varela, 2020).²

1 Capítulo basado en datos provenientes del proyecto “Trabajadores y trabajadoras en actividades claves durante la pandemia de COVID-19 en Argentina: precariedad, supervivencia y organización colectiva”, que contó con financiamiento de la Organización Internacional del Trabajo en el marco de su informe bianual 2022-2023 “Perspectivas sociales y de empleo en el mundo”. La dirección del proyecto estuvo a cargo del Dr. Rodolfo Elbert.

2 Esta mirada amplia sobre el trabajo se sostiene en una mirada también amplia sobre la clase obrera que retomamos de la TRS, punto de vista teórico que guía nuestro trabajo y que forma parte de las discusiones que venimos desarrollando en nuestro equipo de investigación, organizado en base al proyecto UBACYT:

Para avanzar en estas discusiones vamos a tomar como referencia 4 entrevistas en profundidad realizadas durante el mes de octubre de 2021 a trabajadoras y activistas mujeres del sector de la alimentación, algunas de las cuales fueron virtuales y otras presenciales.³ Tres de las cuatro mujeres entrevistadas tienen hijos en edad escolar, pero, por distintos motivos, no pudieron hacer uso de las licencias dispuestas para esos casos, de modo que nunca interrumpieron su trabajo en la fábrica. El material de las entrevistas también se complementó con fuentes secundarias: documentos sindicales y notas periodísticas.

En términos teóricos partimos de la Teoría de la Reproducción Social (TRS), basada en los desarrollos de Lise Vogel, y más recientemente en la reactualización marxista de estas discusiones que llevan adelante distintas autoras como Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya, Susan Ferguson y Paula Varela. Esta teoría constituye un punto de vista inspirador en el marco de las preguntas que guían el presente trabajo porque para explicar la relación entre la opresión de género y la explotación de clase en el capitalismo contemporáneo, considera el trabajo que tiene lugar no solo en el ámbito de la producción de mercancías sino también en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo.

La TRS pone el foco en la *relación* entre el circuito de la producción de mercancías y el circuito de la reproducción de la fuerza de trabajo, a los que define como circuitos separados, aunque integrados en el marco de las relaciones sociales capitalistas, donde la extracción de plusvalor y la acumulación de capital generan efectos condicionantes sobre el sistema social en su conjunto (Bhattacharya, 2017). Como sostiene Varela, se trata de “comprender la relación entre producción y reproducción como una unidad diferenciada” para poder dar cuenta de sus diferencias tanto como de sus relaciones (2020:76). En este punto se destaca la diferencia que señala Bhattacharya (2017) entre el control que ejerce el capital dentro y fuera del hogar: si dentro del lugar de trabajo el capital tiene el control absoluto sobre los tiempos de trabajo y las tareas que realizamos los/as trabajadores/as, en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo su control no puede ser total: tiene incidencia, pero no control absoluto.

20020190200192BA, PICT: 2018-04152 y el Seminario de la Carrera de Sociología de la UBA: Les trabajadores en la Argentina actual, bajo la dirección de Paula Varela. Partiendo de la definición de Marx en El capital -centrada en la posesión o no de los medios de producción-, al considerar la relación entre el ámbito de la producción y el ámbito de la reproducción social, el concepto de clase obrera que propone la TRS abarca a quienes participan de la reproducción de la sociedad, independientemente de si el trabajo que realizan es pagado o no por el capital (Bhattacharya, 2017).

3 Agradezco muy especialmente a los/as trabajadores/as que me brindaron su tiempo y sus testimonios, haciendo posible la investigación.

Partiendo de este prisma teórico, nos preguntamos sobre las modificaciones que introdujo la pandemia en los tiempos de trabajo de las trabajadoras de la alimentación en la fábrica, un sector que fue declarado esencial durante la crisis sanitaria. Si bien existe cierto consenso en señalar que la pandemia profundizó la precarización del trabajo preexistente, habilitando que las patronales descarguen los efectos de la crisis sobre los/as trabajadores/as (Marticorena y D'Urso, 2021), nos interesa analizar cómo se expresó esta situación en un sector productivo particular,⁴ considerando la situación de las mujeres trabajadoras y atendiendo a la relación entre el trabajo en la fábrica y el trabajo reproductivo que llevaron (y llevan) adelante en el hogar. Algunas de las preguntas que guían el trabajo son: ¿Cómo impactó la definición de “trabajadores esenciales” sobre las condiciones y la organización del trabajo en el sector de la alimentación? ¿Qué efectos tuvo la pandemia sobre el trabajo de reproducción social no remunerado que llevamos adelante principalmente las mujeres, cuando se vieron recortados los servicios públicos y privados de reproducción social? ¿Cuál fue su impacto sobre la jornada total de trabajo de las trabajadoras esenciales durante la pandemia? A continuación, intentaremos responder estos interrogantes a partir del análisis del material empírico relevado.

EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA PRODUCCIÓN

En este primer apartado nos concentramos en los cambios que se produjeron en torno a la jornada de trabajo en el ámbito de la producción, más específicamente el ámbito de la fábrica. En base a los testimonios de las entrevistadas nos interesa saber qué ocurrió con los tiempos de trabajo de las trabajadoras esenciales durante la pandemia en la “morada oculta de la producción” en los términos en que la denomina Marx, allí donde se hace efectiva la explotación del capital sobre el trabajo, donde ésta se desarrolla y toma forma. ¿La pandemia hizo crecer o disminuir la extensión de la jornada laboral en el caso de sectores declarados como esenciales? ¿Qué factores incidieron en esta situación? ¿Cómo impactaron estas modificaciones sobre las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras entrevistadas?

La lucha por la definición de los tiempos y ritmos de trabajo es central en el capitalismo. Según plantea Marx en el capítulo VIII de *El capital*, la magnitud de la jornada laboral es variable. Mientras una parte se define por el tiempo de trabajo socialmente necesario para re-

4 El de la alimentación es un sector muy heterogéneo, donde conviven pequeñas fábricas con grandes concentraciones obreras. En este artículo tomamos como referencia un establecimiento grande, que emplea a más de 500 trabajadores.

producir la fuerza de trabajo, la otra corresponde al plustrabajo que se apropia el capitalista. Por ende, ampliar los límites durante los cuales es posible explotar la mercancía fuerza de trabajo resulta central para el capital, porque así incrementa sus ganancias. Sin embargo, existen límites físicos y morales que operan sobre esta definición, dado que, como seres humanos, necesitamos tiempo para reproducir nuestra fuerza de trabajo en términos físicos –alimentarnos, vestirnos, descansar, etc.–, así como también lo requerimos para la recreación, la formación, los afectos, etc. Esta tensión se hizo particularmente vívida durante la pandemia en el sector que estudiamos, donde la búsqueda de mayores ganancias por parte de la empresa encontró en la necesidad de las familias obreras una plataforma desde donde asentar nuevas “reglas de juego” en la producción, en los términos en que lo plantea Burawoy (1989) en su clásico libro *El consentimiento en la producción*.

En relación a la primera pregunta, asociada a la extensión de la jornada de trabajo, vemos que las entrevistadas (aún empleadas en distintos puestos y sectores de la fábrica) coinciden en afirmar que durante la pandemia sus límites se ampliaron. Este dato es importante en sí mismo, pero también en relación al contexto en el que se produce, dado que la crisis sanitaria imperante requería medidas que redujeran (y no que aumentaran) los tiempos posibles de exposición al virus.

Tal como surge de las entrevistas y de comunicados emitidos por agrupaciones sindicales con influencia en la fábrica, durante los primeros meses del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) la empresa se negó a cumplir con los protocolos dispuestos, tanto en relación a los suministros materiales requeridos (barbijos autorizados, alcohol en gel, distancia social, etc), como en el otorgamiento de licencias a personas de riesgo. Las advertencias de descuentos salariales, suspensiones y despidos, sumaban presión para que los/as trabajadores/as se ajustaran, sin más, a la nueva situación tras la pandemia. Sin embargo, durante ese primer tiempo se desarrollaron conflictos con paros y bloqueos de los portones de acceso a la fábrica que permitieron torcer, al menos parcialmente, las disposiciones iniciales de la empresa. Los/as trabajadores/as consiguieron que se cumplieran las licencias para personas de riesgo sin descuentos salariales, el otorgamiento de licencias para contactos estrechos, el suministro de materiales adecuados de cuidado, y que la empresa se hiciera cargo del transporte de los/as trabajadores/as. Medidas que no se hicieron inicialmente extensivas a todos los sectores. Los/as tercerizados/as recién lograron acceder al transporte dispuesto por la empresa después de impulsar reclamos, que fueron acompañados por la Comisión Interna y el colectivo de trabajadores.

Luego de impulsar un paro de 48 horas en reclamo de medidas de aislamiento preventivo y testeos masivos ante los primeros casos

de COVID-19 en la planta, los/as trabajadores/as obtuvieron otra conquista importante que fue la reducción de una hora de la jornada de trabajo (cada turno entraría media hora más tarde y se retiraría media hora antes del puesto de trabajo), con el propósito de evitar los cruces y superposiciones en los cambios de turnos (tanto en la entrada como en los vestuarios). Una medida que aportaba un poco de tranquilidad, un valor muy importante por aquellos tiempos de miedos y preocupaciones. Sin embargo, fue rápidamente eliminada y los turnos de trabajo fueron normalizados:

“en un momento, cuando hubo muchos casos en nuestro turno, se logró que trabajáramos 7 horas o 7 horas y media para que no nos crucemos con los otros turnos. Bueno, ahí fue un mes nada más, y estabas un poquito más relajada (Trabajadora de producción N°3)”

Lo que ocurría era que esta medida, que apuntaba a poner la atención en la salud de los trabajadores, reducir los riesgos de contagio y dar tranquilidad en un contexto peligroso donde día a día los trabajadores ponían en juego su vida, entraba en contradicción con la posibilidad de sostener un ritmo de trabajo continuo que garantizara la ganancia de la empresa. Haciendo referencia a la necesidad del capital de apropiarse del trabajo durante las 24 horas del día, Marx decía en *El capital*:

“El capital constante, los medios de producción, si se los considera desde el punto de vista del proceso de valorización, solo existen para absorber trabajo, y con cada gota de trabajo una cantidad proporcional de plustrabajo. En la medida en que no lo hacen, su mera existencia constituye una pérdida negativa para el capitalista, pues durante el tiempo que permanecen inactivos representan un adelanto inútil para el capital (2008:308)”

No esperar al relevo para retirarse del puesto de trabajo o establecer pausas en el proceso de producción implicaba interrumpir el continuo ritmo de la máquina, opción que fue priorizada por la empresa poniendo en riesgo la salud y la vida de los/as trabajadores/as y sus familias. Pero, además de evitar interrupciones en el proceso de trabajo, echar por tierra la reducción de la jornada laboral permitía avanzar en la solución a otro problema agravado por la pandemia: la reducción del plantel de trabajadores/as como consecuencia de la efectivización de las licencias dispuestas por los decretos gubernamentales⁵ y conquistadas por los/as

5 En los sectores declarados como esenciales quedaban exceptuados/as de asistir a sus lugares de trabajo aquellos/as trabajadores/as que integraban el denominado grupo de riesgo (conformado por personas con enfermedades respiratorias crónicas, enfermedades cardíacas, inmunodeficiencias, diabetes e insuficiencia renal crónica), las mujeres embarazadas, y aquellas personas cuya presencia en el hogar resultaba indispensable

trabajadores/as en la fábrica, pero que se sumaba al ya reducido plantel que venía de retiros voluntarios y jubilaciones durante los años previos. Esta situación fue resuelta, inicialmente, mediante la “habilitación” (que en la práctica representó una imposición) a realizar horas extras:

“dentro de la fábrica también había tensión porque la patronal se negaba a poner las medidas de seguridad mínimas y era como un tire y afloje permanente ese primer momento de la pandemia. Después la empresa se dio cuenta que tenía que hacer modificaciones, incluso al salir las disposiciones nacionales, tenía que dar licencia a muchos trabajadores, entonces el personal que había dentro de la planta era muy poco y no llegaba a cubrir la producción ¿Qué pasó? Lo que a nosotros nos ocurrió, los que estuvimos trabajando, fue que pasamos más tiempo dentro de la fábrica porque ahí se instaló el tema de estar de lunes a lunes, o sea, horas extra, todo, laburamos, laburamos muchísimo y los que estábamos laburando terminamos laburando el doble, haciendo 12 horas (Trabajadora de producción N°1)”

De este modo, en un contexto de incremento de la demanda de productos alimenticios –que en parte la empresa destina a la exportación y en parte al consumo interno-, y de reducción del plantel de trabajadores/as, hicieron crecer la presión de la empresa para disponer más enteramente de la fuerza de trabajo a partir de la ampliación de la jornada. De allí surgieron los requerimientos de realizar horas extras, que redundaban en jornadas laborales que se extendían por 12 horas, y trabajar los fines de semana. Esta política –que, como se desprende del fragmento de la cita, se planteaba en el marco de un clima de tensión generalizada en la fábrica– no fue resistida, sino que encontró consenso entre los/as trabajadores/as. Una situación que, a nuestro juicio, puede explicarse por dos razones:

En primer lugar, recuperando a Burawoy, podríamos interpretarla como parte de la necesidad de los/as trabajadores/as de “arreglárselas” frente a las nuevas reglas de juego impuestas por la empresa, que apelaba a la necesidad de dar continuidad a la producción en el marco de la pandemia en un sector designado como esencial. Y la “adaptación” ocurría aun cuando: a- cumplir con las nuevas disposiciones suponía una mayor exposición al contagio del virus, más desgaste físico y también moral, si lo pensamos desde el punto de vista de los miedos e inseguridades asociados a los riesgos de contagio; b- se cuestionara el criterio generalista de la definición de esencialidad dispuesto por el gobierno,

para el cuidado de niños/as o adolescentes en edad escolar mientras estuvieran suspendidas las clases, y solo alcanzando a un/a progenitor/a o persona responsable por hogar (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, Resolución 207/2020, 16/3/20).

que terminaba incluyendo a la producción de golosinas, alimentos que no son imprescindible para la vida, como parte de la lista de esenciales.

En lo que respecta al desgaste físico, frases como: “me maté haciendo extras”, “laburamos un montonazo” o “los días que tenía que hacer 12 horas no existía” daban cuenta de la exigencia de un trabajo que casi no contemplaba descansos ni tiempo libre.

A su vez, el riesgo y miedo al contagio no era un problema menor aquí. Al tratarse de un proceso de producción continuo, organizado a lo largo de líneas con puestos de trabajo sucesivos, donde prima el trabajo polivalente y en un contexto de fuerte demanda de trabajo, la empresa recurrió extendidamente a la rotación de trabajadores entre los distintos sectores de la producción. Una medida que iba en contra de los protocolos para enfrentar al COVID-19:

“no se pudieron implementar ni las células. En ciertas ramas de la industria se implementó el tema de los protocolos de agrupar a los trabajadores por células como para decir “si se contagia uno, se aísla todo este grupo y al otro grupo no”. Acá no fue posible porque faltaba gente en todos lados. Si faltaba acá, te mandaban para allá, si faltaba allá, te mandaban para acá, eso fue un descontrol (Trabajadora de producción N°1)”

Al mismo tiempo que cuestiona la organización de la producción por su carácter contradictorio con los protocolos sanitarios vigentes, la entrevistada expresa cierta comprensión de la situación. El alto nivel de rotación en los puestos parece ser menos el resultado de las políticas dispuestas por la empresa, que parte de las características intrínsecas del proceso de producción y/o resultado de la reducción de personal. Una explicación que indica cierta naturalización del modo en que se organiza cotidianamente el proceso de trabajo en la fábrica,⁶ pero que también da cuenta de la penetración del discurso de la empresa, que impone la continuidad de la producción como razón prioritaria.

Sin embargo, la internalización no llegaba a ser total. Si el sentimiento de no ser reconocidas por la empresa o la imagen de “ser un número” podía presentarse como habitual, la pandemia extendió este sentimiento más allá de la frontera de la fábrica, para alcanzar a sus familias:

“La pandemia le dio un cachetazo a mucha gente: “no, la empresa no me puede hacer esto”. “Sí, la empresa te puede hacer esto y mucho más, porque sos un número, porque no le importas”, y eso se trasladó a las familias, que creo que fue lo más duro. Porque una cosa es que te lo hagan a vos y otra cosa que se lo hagan a tu familia (Trabajadora de producción N°2)”

⁶ Al respecto es importante considerar que la polivalencia está incorporada en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) vigente (244/94), que fue sancionado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina durante los años noventa.

Este sentimiento sí aparecía como novedoso, se planteaba como el límite de lo que podía tolerarse y funcionaba como el principal motor de los reclamos para que se cumplieran las disposiciones y protocolos de seguridad en la fábrica. Considerando estas tensiones con el discurso y el accionar de la empresa, encontramos una segunda y más importante razón que puede ayudar a explicar la aceptación de las nuevas reglas del juego impuestas durante la pandemia: las necesidades materiales de los/as trabajadores/as. Es decir, la necesidad de acceder a un salario que permitiera cubrir la reproducción de la fuerza de trabajo, en un contexto donde la caída del salario real se planteaba como una de las tendencias centrales del mercado de trabajo, junto con la desocupación y la inactividad:⁷

“era opcional, si vos querías, te quedabas, pero fue el momento en el que hicimos un poco de diferencia, a costa del cansancio [...] Mi marido no estaba trabajando, yo era la esencial, él no. Él es pintor. Entonces todo lo que yo trabajaba era para compensar el sueldo que a él no le pagaban. A él le pagaban la mitad [...]

- ¿Y cómo lo viviste vos? ¿qué balance haces de esos meses?

- Fue agotador física y mentalmente porque, ya te digo, era salir con miedo, volver con los cuidados y encima tener que salir todos los días, no tener un descanso (Trabajadora de producción N°3)”

“Trabajo 8 horas, pero últimamente estoy trabajando 12, trabajo muchísimo. Y no me parece bien. Es mucho. Es mucho 8, 12 horas son una eternidad. Más cuando ves que no rinde [...] Yo tengo tres hijos, mi nena tuvo de chica muchos problemas respiratorios y la verdad es que no sabía cómo le podía pegar [el COVID-19]. Y a la vez tenía que ir a trabajar y aparte necesitaba horas extras, porque soy yo la que sostiene el hogar. Y eso me generaba muchísimo miedo (Trabajadora de producción N°2)”

Al menos dos referencias comunes atraviesan los fragmentos de las entrevistas. Por un lado, la relación directa entre las horas extra y los bajos salarios que recibían las trabajadoras a cambio de su trabajo: un salario que “no rinde” y apenas alcanza para “sostener el hogar”.⁸

7 Al respecto puede consultarse el informe de Ernst, Mourello, Pizzicannella, Rojo y Romero (2020), los informes de CIFRA (2022), los del Observatorio de los Trabajadores de LID (2020), entre otras.

8 En este punto es interesante retomar a Bhattacharya sobre el carácter mediador que cumple el salario entre los seres humanos y su existencia. Haciendo referencia a las preocupaciones que atraviesan a la clase trabajadora, la autora sostiene: “no es el salario lo que preocupa al trabajador. Lo que le preocupa es lo que el salario permite conseguir, que es la vida” (2018, p. 20). Las horas extra aún en ese contexto de miedo e incertidumbre se presentaban como un recurso para conseguir aquello que es necesario para la vida.

Condicionamiento económico que se explicaba, tanto por la caída del salario real que venía de los años previos y se acentuó durante la pandemia, con el retraso y degradación de las negociaciones paritarias,⁹ como por la caída más general de los ingresos de las familias obreras, provocada por el cierre de actividades no esenciales y la extensión de despidos y suspensiones durante el momento más crítico de la pandemia.¹⁰ Por este motivo, las mujeres que eran sostén de hogar se vieron obligadas a compensar la reducción de los ingresos familiares con más trabajo en la fábrica. Un trabajo que era más barato para la empresa (por la desactualización de su precio) y resultaba más desgastante y agotador para ellas: “se trabajaba más y rendía menos” nos decían las trabajadoras.

En segundo lugar, que esta necesidad de pasar más horas en la fábrica chocaba con el miedo no solo a ser alcanzadas por el virus sino, sobre todo, a trasladarlo a sus familias. Entonces, y pese a que consideraban injusto tener que exponer su salud para realizar un trabajo que no valoraban como esencial, la necesidad económica se planteó como un *factor de disciplinamiento*, que se sumaba al miedo a los despidos y suspensiones.

El incremento de la jornada laboral convivía, a su vez, con la sobrecarga de trabajo y el aumento de los ritmos en los distintos sectores de la fábrica. Los requerimientos en torno a la necesidad de reforzar la limpieza, tanto de los espacios comunes como de las máquinas, se completaba con ritmos de producción elevados y con tareas de capacitación de trabajadores/as jóvenes, que ingresaron como contratados/as en reemplazo de quienes tomaban licencias:

“Es más trabajo porque constantemente tenés que desinfectar con lavandina [...] Si se tiene que retirar una persona [por síntomas de COVID-19], hace rato que no se está retirando nadie, pero, si se retira, una persona iba y tenía que limpiar enseguida el pasillo. Dejaba lo que estaba haciendo y limpiaba el pasillo dónde se cambió esa chica [...]

9 Los/as trabajadores/as de la alimentación venían reclamando contra las pérdidas salariales de los años previos a la pandemia y luego por el retraso de las paritarias. La postergación de las negociaciones paritarias durante la pandemia no afectó solo al sector de la alimentación, Marticorena y D’Urso (2021) abordan su impacto en distintos gremios y sectores, así como la consolidación del retroceso y la caída salarial de los años previos en un sentido general. También el informe de CIFRA (2022) analiza la evolución de la distribución del ingreso en Argentina entre 2016 y 2021, dejando en evidencia las pérdidas de los salarios frente al crecimiento de la participación de los/as empresarios/as.

10 Sobre este punto pueden consultarse los informes publicados por el Observatorio de los/as trabajadores/as de LID en 2020 que sistematizan y mapean datos sobre despidos y suspensiones durante ese año.

Hubo un tiempo en el que constantemente se retiraba gente (Trabajadora tercerizada de limpieza N°4)”

“El trabajo en lo organizativo, si querés, te cambiaba esto de tener que llegar y limpiar el sector (...) Nosotros teníamos que llegar y desinfectar el sector, pero después no bajaron los ritmos de producción (Trabajadora de producción N°2)”

“Eran chicos que trabajaban mucho, y muy jovencitos, sí había que enseñarles y tener paciencia muchas veces, pero la mayoría siempre dio lo mejor (Trabajadora de producción N°3)”

Nuevamente aparece la crisis sanitaria como factor explicativo de modificaciones en el proceso de trabajo, en este caso, a nivel de las tareas y los ritmos de producción. Una situación que se vuelve más evidente en algunas tareas que en otras. Mientras que en las dos primeras citas se identifican como tareas extras (sobre todo de limpieza), a lo que se suman los altos ritmos de producción, la capacitación de los nuevos ingresantes no parece ser reconocida como parte del trabajo extra. Por un lado, podemos pensar en el alivio que, objetivamente, generó el ingreso de más trabajadores/as con quienes dividir el trabajo que, entre otras cosas, permitió que disminuyera la presión de la empresa sobre las horas extra. Pero, por otro lado, que es una actividad que no es valorizada por la empresa –como sí ocurre por ejemplo con la productividad que está incluida en el salario–, que recurre a la rotación de trabajadores/as con contratos temporales como parte de una política regular de compra-venta de la fuerza de trabajo.

De hecho, esta ha sido otra de las demandas que impulsó conflictos durante la pandemia. Si la sobrecarga y rotación de tareas aparece como una condición normalizada, el despido de trabajadores/as contratados/as encontró solidaridad en el colectivo obrero que acompañó el reclamo por su reincorporación¹¹. En este sentido, es importante referir a la tradición de lucha existente en las grandes fábricas del sector en defensa de esta demanda,¹² que deja ver también que se trata de una

11 Como parte de un convenio firmado con empresas de comidas rápidas que habían interrumpido sus actividades durante la etapa más estricta del ASPO, la empresa alimenticia incorporó alrededor de cuatrocientos/as trabajadores/as jóvenes para reemplazar a trabajadores/as con licencia y para cubrir bajas por jubilaciones, renunciaciones, vacaciones, COVID, etc., es decir, para realizar tareas habituales de producción. Luego de más de 6 meses de trabajo, fueron despedidos y “devueltos” a sus antiguos/as empleadores/as. Posteriormente, contrató a familiares de trabajadores/as efectivos/as (los llamados “referidos”), a quienes despidió, en algunos casos, hasta después de más de un año de trabajo en la fábrica. Al momento de realizar las entrevistas este conflicto estaba en pleno desarrollo.

12 Sobre conflictos previos por la efectivización de trabajadores/as contratados/as en el sector de la alimentación, ver Cambiasso (2016).

modalidad de compra-venta de la fuerza de trabajo que no es novedosa y que se vio reactivada bajo el paraguas de la crisis de la pandemia.

Hasta aquí nos concentramos en la dimensión de la jornada laboral en el ámbito de la producción, en el siguiente apartado nos enfocamos en el impacto que tuvo la pandemia sobre el trabajo de reproducción en el ámbito del hogar.

EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

Existe una dependencia reacia del capitalismo respecto a la vida: 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. La pandemia del COVID-19 trajo consigo un enorme aumento de la presión sobre las tareas reproductivas, dejando aún más expuesta tal contradicción (Ferguson, 2020:39)

Abrimos este segundo apartado con la cita textual de Susan Ferguson porque entendemos que este fragmento condensa claves interesantes para interpretar los testimonios de las entrevistas en torno a la situación que se profundiza con la pandemia, donde el aumento de la presión sobre el trabajo remunerado en la fábrica se superpone con una mayor presión sobre el trabajo de reproducción social no remunerado en el hogar, llevando al extremo esta contradicción intrínseca del capitalismo, que se expresa, concretamente, en los cuerpos de las mujeres trabajadoras.

La TRS parte de la definición marxista clásica que sostiene que el capital necesita de los/as trabajadores/as porque extrae su ganancia de la explotación de su fuerza de trabajo. Requiere entonces garantizar su reproducción y para ello “se apoya abrumadoramente sobre el trabajo individual no remunerado y/o precario que se realiza en los hogares y en las instituciones públicas y sin fines de lucro para regenerar la fuerza de trabajo cotidianamente a lo largo de las generaciones” (Ferguson, 2020:40). Se trata de un trabajo realizado en su mayoría (aunque no solo) por mujeres que, siendo absolutamente esencial, es invisibilizado (considerando que en su gran mayoría se lleva a cabo en el ámbito del hogar y/o comunitario en forma gratuita) y requiere ser abaratado permanentemente porque representa una pérdida desde el punto de vista de la ganancia capitalista. De allí la contradicción intrínseca señalada entre la generación de capital y el trabajo requerido para “hacer vivir”.

Siguiendo a Arruzza y Bhattacharya (2020), aunque en la actualidad hay trabajos reproductivos que se han socializado y son llevados a cabo por instituciones públicas (escuelas, hospitales, etc) y otros se han mercantilizado, la familia sigue siendo el espacio privilegiado donde se lleva a cabo el trabajo de reproducción social.

Por otro lado, retomando los aportes de Lise Vogel, las autoras definen la reproducción de la fuerza de trabajo a partir de tres tipos de acciones: la regeneración de nosotros/as mismos/as para estar disponibles al día siguiente para volver a vender nuestra fuerza de trabajo; la regeneración de las familias de la clase obrera entendida en un sentido amplio, es decir, incluyendo a quienes están disponibles para trabajar y también a quienes, por distintos motivos, no lo están (niños/as, ancianos/as, etc); y la propia reproducción biológica. A su vez, distinguen la reproducción biológica de la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo: mientras la primera implica la gestación de nuevas vidas, la segunda abarca todas las tareas involucradas en su mantenimiento físico y en la propia socialización de las personas: “en cierto sentido es la reproducción de la subjetividad e incluso la internalización de las formas de la disciplina” (2020:39). Y ambas conforman la *reproducción generacional de la fuerza de trabajo*. Todas estas acciones físicas y mentales, que involucran afecto, atención, amor, paciencia, etc., son requeridas para garantizar la disponibilidad de fuerza de trabajo en el mercado, más allá de que, luego, cada persona individual logre vender o no su fuerza de trabajo (2020:38-39).

Si nos centramos en el contexto de la pandemia, vemos que existe cierto consenso en señalar que, al mismo tiempo que contribuyó a visibilizar el carácter imprescindible del trabajo de reproducción social, profundizó las presiones sobre las tareas reproductivas no remuneradas y, por ende, sobre las mujeres que las llevan adelante¹³. El cierre de las instituciones educativas y de todos los espacios de socialización extrafamiliares, la virtualización de las clases, las dificultades para recurrir a las redes de cuidados familiares y/o extrafamiliares debido a los peligros de contagio, y los mayores requerimientos de tareas de limpieza y desinfección para garantizar el cuidado de la salud, entre otras situaciones, multiplicaron las tareas domésticas y de cuidados que son requeridas para la reproducción de la fuerza de trabajo y que recaen sobre las mujeres de la clase trabajadora.

Esta sobrecarga aparece en el relato de las entrevistadas no tanto asociada a las tareas usualmente denominadas como domésticas (como lavar, limpiar, ordenar, cocinar) –que se vieron incrementadas con motivo de los “rituales” diseñados en cada hogar para disminuir los riesgos de contagio–, sino a aquellas que implican el cuidado de hijos y concretamente involucran a las tareas escolares:

13 El artículo de Ferguson (2020a) aborda esta discusión desde un punto de vista teórico, los trabajos de Batthyány y Sánchez (2020) y la CEPAL (2020) lo hacen en base al análisis estadístico de datos.

“Fui yo la responsable de que los chicos tengan las tareas completas, pero yo tenía que trabajar entonces “que se encargue el papá que estaba acá”, pero le costaba mucho al papá que el hijo haga la tarea. Así que bueno, recaía todo sobre mí

-¿Y cómo te sentías con eso?

-Muy enojada, no podía con todo. Yo no puedo con todo: trabajar, hacer las tareas de los chicos ¡No aguantás! Estaba explotada (Trabajadora de producción N°3)”

“Tuve que enseñarle a leer y a escribir bien, prolijo, todo. O sea, como una seño. Era llegar del trabajo y hacerlo. Todo, todo yo: enseñarle los vertebrados, enseñarle los colores, si... pero estuvo lindo, estuvo bueno [...] porque él aprendió, le enseñaba yo, no tenía su seño y aprendió, es inteligente. Entonces me gusta porque le gustaba a él (Trabajadora tercerizada de limpieza N°4)”

“Yo me duermo en todos lados. Me levanto muy temprano, a las 4 de la mañana, salgo, vuelvo a mi casa a las tres de la tarde, cuando me quedo haciendo horas extras llego a las ocho o a las siete, pero no existís. O sea, “¿con qué tarea te tengo que ayudar?” Me pasa de tener que ponerme a hacer tarea con ellos –porque también ¿viste? que el padre no tiene tanta paciencia, siempre esperamos a mamá– y me quedo dormida; no coordino. Mi nene dice “y sí, mamá está durmiendo, mamá se queda dormida”. Estoy cansadísima (Trabajadora de producción N°2)”

De los testimonios de las entrevistas surgen varios puntos para el análisis. Por un lado, la propia concentración de tareas, sobre todo de cuidado, en manos de las mujeres, una situación que se reitera y que marca continuidades más que cambios respecto a las tendencias y evidencias previas a la pandemia (Arza, 2020). Pero esta situación se combina ahora con la incorporación de nuevas tareas de reproducción social en el hogar, tareas que no podían externalizarse con motivo del aislamiento ni tampoco terminar de cubrirse enteramente allí. Una imposibilidad que, según surge de las entrevistas, estaba atada menos a cuestionamientos y/o falta de voluntad –de hecho, aparecían como actividades valoradas positivamente desde el punto de vista del afecto y el amor que involucraban–, sino a la falta de tiempo físico y al exceso de cansancio de las trabajadoras, sobre quienes mayormente recaían.

¿Cuál era, entonces, el principal problema que identificaban las trabajadoras? Ni el aumento de las tareas reproductivas en el hogar, ni su distribución desigual (aunque este punto sí aparece mencionado y en algunos casos abiertamente cuestionado), sino su incompatibilidad con la extensión de la jornada laboral (que podía llegar a abarcar más de 15 horas si se sumaba el tiempo de traslado). Así, la contradicción intrínseca que, como indicó Ferguson (2020a), se establece entre las necesidades que

tiene el capital de aumentar permanentemente sus niveles de ganancia y al mismo tiempo garantizar la vida del modo más barato posible de aquellos de quienes potencialmente la extraerá, encarna en personas concretas: las mujeres de la clase trabajadora que somos quienes llevamos adelante ambas tareas. Una contradicción que la pandemia llevó al extremo, sobre todo en el caso de las trabajadoras esenciales, que eran sostén del hogar tanto desde el punto de vista productivo como reproductivo. Frases como “no podía con todo”, “estaba explotada”, “todo yo” o “me quedo dormida, no coordino”, “estoy cansadísima” son ilustrativas del grado de presión al que se vieron expuestas.

La pandemia generó efectos adversos sobre la situación laboral y los ingresos de la gran mayoría de las familias obreras: despidos, suspensiones, reducción de las horas de trabajo y de los ingresos de algún miembro del hogar, la adopción del teletrabajo, etc. En el caso de las mujeres que entrevistamos, insertas en un sector declarado esencial, vemos situaciones de continuidad laboral en los lugares habituales de trabajo y de aumento de la jornada laboral. Si bien, tal como plantea Arce (2020), esto permitió el mantenimiento de sus ingresos, generó situaciones más complejas en relación a la organización de los cuidados.

En este punto, la noción de *jornada de trabajo total* –asociada a las ideas previas de doble jornada o doble presencia y que surge de las mediciones del uso social del tiempo impulsadas por los estudios de género (Torns, 2008)– resulta de utilidad, porque permite abordar el modo particular en que las mujeres se vinculan cotidianamente con su trabajo, enlazando en un *continuum* producción y reproducción. Permite identificar cargas diferenciales de trabajo entre mujeres y varones, al tiempo que poner la mirada en los ámbitos de “producción” y “reproducción”.

Otro eje interesante que surge de los fragmentos citados es que si las “tareas domésticas” son más susceptibles de ser distribuidas entre los distintos miembros de la familia, las tareas asociadas al cuidado no lo son tanto. La naturalización de cualidades propias de las mujeres –como la “paciencia”– y/o de roles –como el lugar de “ayudante” de los varones– terminan operando como organizadoras de una división sexual del trabajo desigual al interior del hogar. Una desigualdad que, si bien es reconocida como tal por las mujeres, aparece justificada en sus propias definiciones. Incluso en un contexto extremo como el de la pandemia, y en el caso de trabajadoras esenciales que continuaron desarrollando sus actividades en sus lugares de trabajo, la relación entre trabajo de cuidados y género se mantuvo casi sin variaciones.

Ahora bien, más allá de que la pandemia introdujo cambios en el modo en que se organiza la vida adentro y afuera de la fábrica, en el relato de las entrevistadas se expresan más continuidades que rupturas

respecto a los momentos previos. El elemento que se mantiene constante es la centralidad que cobra el trabajo asalariado. La excesiva cantidad de horas de trabajo en la fábrica redonda en pocas horas de sueño; la imposibilidad de pensar en actividades extrafabriles de cualquier tipo (afectivas, recreativas, educativas, políticas, etc); la falta de tiempo libre y su vivencia como parte de un “sacrificio”; o las limitaciones para compartir momentos en familia, festejos, o festividades se plantean como rasgos estructurales que definen la propia condición obrera. Los relatos sobre el momento de la pandemia se inscriben en un presente amplio plagado de continuidades entre el antes y el después:

“Como yo siempre le digo a las chicas si a mí me invitan a hacer algo a las 9 o 10 de la noche, para los demás es temprano, pero para mí no, porque yo no puedo volver a las 11 o 12 de la noche a mi casa si a las 4 me levanto. Viste que hay fiestas familiares que terminan re tarde y yo siempre digo “no, mañana trabajo” (Trabajadora tercerizada de limpieza N°4)”

“Trabajo 48 horas semanales, y en realidad trabajo más porque por lo general hago horas extras. Y está mal porque te das cuenta de que a veces no llegás con el tiempo de descanso, si vos querés hacer otra cosa por fuera de trabajar implica que terminás durmiendo 4 o 5 horas por día, eso es poco [...] Toda actividad que haga por fuera del laburo implica como un sacrificio, una negación. Sobre todo si estudias una carrera, o algo que necesitás mucho tiempo (Trabajadora de producción N°1)”

“Yo me levanto a las 5 de la mañana y a las 2 de la tarde estoy zombi si no me duermo una siesta. Pero esa siesta ya implica perder horas del día, y bueno, si no me duermo la siesta, a las 9 me caigo, o ya empiezo con el mal humor, y eso ni hablar si tengo que cursar, peor, no se aguanta (Trabajadora de producción N°3)”

En definitiva, como sostienen Arruzza y Bhattacharya, son los tiempos de la producción los que determinan lo que ocurre durante el tiempo extrafabril, el tiempo “libre de capitalismo” como lo denominan las autoras. Son los días y horarios de la producción los que fijan los horarios del resto de las actividades que es posible hacer (y las que no), y en ese sentido se expresan vívidamente los efectos condicionantes del proceso de acumulación sobre la totalidad de las relaciones sociales (2020:45).

REFLEXIONES FINALES

En el artículo buscamos problematizar el tiempo de trabajo de las mujeres cuyas actividades fueron declaradas esenciales durante la pandemia, considerando tanto su tiempo de trabajo asalariado como el tiempo de trabajo no remunerado en el hogar. Aunque no desarrollamos

un análisis cuantitativo, la noción de jornada de trabajo total se planteó como provechosa para dar cuenta del *continuum* entre el trabajo en la fábrica y el trabajo en el hogar tal como surgía de los testimonios de las entrevistas. Además de la fuerte sobrecarga de trabajo “productivo y reproductivo” que recaía sobre las mujeres obreras, dejaba en evidencia la distribución desigual del trabajo en el hogar, ya que ciertas tareas quedaban excluidas de cualquier reparto (como en el caso de los cuidados y la ayuda escolar).

Al enfocarnos en el trabajo asalariado, vimos que la pandemia impactó no solo alargando los tiempos de trabajo, sino también aumentando las tareas, ampliando la rotación en los puestos, acrecentando los ritmos de producción e instalando la contratación temporaria de trabajadores/as. En ese sentido, decimos que la crisis sanitaria terminó operando como un factor de disciplinamiento en vista a que los/as trabajadores/as aceptaran sin cuestionamientos las nuevas reglas de juego impuestas en la fábrica. La empresa introdujo modificaciones en la organización de la producción para optimizar sus ganancias aprovechándose de las ventajas impuestas por la crisis económica y sanitaria, que, al degradar las condiciones del mercado de trabajo y la situación económica general (con despidos, suspensiones, rebajas salariales, inflación, pobreza, etc), operó como un factor de presión para que los/as trabajadores/as las acepten. En esa misma línea, vimos que la caída de los salarios –que venía de antes pero que se profundizó durante este tiempo– condicionó las posibilidades de cuestionar la sobrecarga de trabajo. Trabajar horas extra todos los días y los fines de semana se presentaba como la única opción para alcanzar un salario que garantizara la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, que garantizara la vida en la clave de lo que el salario permite comprar.

No obstante, como sabemos, la reproducción de la fuerza de trabajo no se resuelve únicamente mediante el salario. Tal como sostiene Varela (2020:80-81), este constituye el “factor endógeno” de la reproducción social, en tanto expresa lo que sucede al interior del ámbito de producción de valor. El “factor exógeno” se conforma justamente por el cúmulo de trabajo de reproducción social que se lleva a cabo en su gran mayoría por fuera de este ámbito, y que, durante la pandemia, se concentró especialmente en el espacio del hogar. Una situación que impactó directamente sobre las familias obreras, y sobre todo sobre las mujeres, dado que somos quienes mayormente nos ocupamos de estas tareas.

De este modo, la contradicción que indicaba Ferguson (2020a) entre la necesidad del capital de incrementar permanentemente sus ganancias y la necesidad de garantizar la vida de aquellos/as de quienes la extraerá cobró particular fuerza durante la pandemia. Fue en el cuerpo de las mujeres trabajadoras donde se hizo carne dicha

contradicción. Cuerpos cansados, agotados, estresados, rotos, que se repartían entre asegurar el salario y garantizar los cuidados de los/as hijos/as; entre asegurar los ingresos del hogar y garantizar la propia vida, una vida en la que el “tiempo libre” pesaba como sacrificio, y la expectativa era que se transformara en un derecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Arruzza, Cinzia, y Bhattacharya, Tithi (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 37-69. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.251>
- Arza Camila (2020). Familias, cuidado y desigualdad. En *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*. Santiago: CEPAL.
- Batthyány, Karina y Sánchez, Agustina (2020). Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América Latina y el Caribe. *Astrolabio*, 25, 1-21. Recuperado en <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n25.29284>
- Bhattacharya, Tithi (Ed.). (2017). *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. Londres: Pluto Press.
- Burawoy, Michael (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios en el proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía del Trabajo.
- Cambiasso, Mariela (2016). Organización sindical en el lugar de trabajo e izquierdas en la Argentina reciente: la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi). *Revista Trabajo y Sociedad*, 26, 389-408. Recuperado en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID 19: la experiencia en la Argentina*. Santiago: CEPAL.
- Ernst, Christoph, López Mourelo, Elba, Pizzicannella, Michela, Rojo, Sofía y Romero, Carlos (2020). *COVID-19 y el mercado de trabajo en Argentina: El reto de luchar contra la pandemia y su impacto socioeconómico en un tiempo de desafíos económicos serios* (Informe técnico). OIT.
- Ferguson, Susan (2020a). *¿Hacer vivir o hacer morir?* (Jacobine América Latina, N°1) Argentina: Jacobine Foundation.
- Ferguson, Susan (2020b). Las visiones del trabajo en la teoría feminista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 17-36. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.242>

- Manzanelli, Pablo, Amoretti, Leandro y Basualdo, Eduardo (2022). *La distribución del ingreso en la etapa actual*. (Documento de trabajo 18). Argentina: CIFRA.
- Marticorena, Clara y D'Urso, Lucila (2021). Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto. *CEIL-CONICET: Serie El trabajo en los tiempos de la COVID-19*, 7, 1-18.
- Marx, Karl (2008). *El capital*. Argentina: Siglo XXI.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Resolución 207/2020, 16 de marzo de 2020.
- Observatorio de Les Trabajadores de LID (21 de julio de 2020). A cuatro meses de la cuarentena: ¿cómo están los trabajadores? *La izquierda diario*. Recuperado de <https://www.laizquierdadiario.com/A-cuatro-meses-de-la-cuarentena-como-est-an-los-trabajadores-Informe-del-Observatorio-de-Despidos>
- Torns, Teresa (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria*, 15, 53-73. <https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1199>
- Varela, Paula (2 de septiembre de 2018). Sobre la relación entre género y clase. *Ideas de Izquierda - La izquierda diario*. Recuperado de <https://www.laizquierdadiario.com/Sobre-la-relacion-entre-genero-y-clase>
- Varela, Paula (2020). La reproducción social en disputa: un debate entre autonomistas y marxistas. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y de la Izquierda*, 16, 71-92. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.241>.