

Cuadernos del Seminario N° 4

“Crisis del trabajo y crisis de reproducción social. Estudios sobre las trabajadoras de la reproducción social del sector privado”



*Seminario de investigación
Los trabajadores en la Argentina actual*



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales
Carrera de Sociología

Cuadernos del Seminario N° 4
"Crisis del trabajo y crisis de reproducción social. Estudios sobre las trabajadoras de la
reproducción social del sector privado"

Seminario de Investigación
Los trabajadores en la Argentina actual.
Carrera de Sociología UBA

Profesora titular: Paula Varela

Jefa de Trabajos Prácticos: Mariela Cambiasso

Ayudantes de primera: Josefina Lazcano Simoniello
Juliana Yantorno
Mariano González Vilas

Este Documento de Cátedra forma parte de una serie que tiene como propósito difundir los informes finales aprobados por los estudiantes del Seminario como resultado del trabajo de investigación desarrollado colectivamente a lo largo de la cursada.

La Cátedra solicita a quienes quieran citar los siguientes trabajos lo realicen indicando la referencia completa: autores, fecha, título del capítulo en *Cuadernos del Seminario N°4, Seminario de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual", Carrera de Sociología de la UBA.*

Ilustración de tapa y contratapa: JULIETA LONGO

INDICE

Presentación.....	3
1. Impactos del Movimiento de Mujeres en las Trabajadoras de la Reproducción Social. <i>Belén Fernández, Magalí Iñigo, Nicolás Mansilla, Lautaro Pizarro, Guido Rellán.....</i>	6
2. <i>Garantizar la vida estando precarizadas.</i> Percepciones de trabajadoras del área de la reproducción social. <i>Bautista Barreiro, Candela Estabillo, Ayelén Iglesias, Damián lungman, Ailín Portas.....</i>	29
3. Desequilibrios y Tensiones: Explorando el Impacto de la Doble Jornada en las Motivaciones de Vida de las Mujeres Trabajadoras de la Reproducción Social. <i>Gustavo Cuello, Pablo Onuska, Augusto Nigro, Mariano Delguy, Sabrina Arana</i>	56
4. 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. <i>Nicolás Ballesteros, Deborah Bruno, Gonzalo Esswein, Luciana Mancilla</i>	91
5. Entre el trabajo y la vida personal: Examinando el impacto de la precarización laboral en la vida de las trabajadoras de la reproducción social por fuera del trabajo asalariado en el AMBA en el año 2023. <i>Milagros Milia, Lucía Pineda, Carolina Petrilli, Bárbara Roitman, Ezequiel González</i>	121

Presentación

La discusión sobre la crisis del capitalismo en sus diferentes expresiones se encuentra en el centro de los debates académicos y políticos actuales. Esto no es una casualidad, sino la expresión de condiciones de vida que se vuelven intolerables para sectores cada vez más amplios de la clase-que-vive-del-trabajo, al decir del sociólogo brasileño Ricardo Antunes. En este marco, toman relevancia los problemas que atraviesan a la clase trabajadora, en los que se interesa desde sus inicios (allá por el año 2011) nuestro seminario de investigación "Los trabajadores en la Argentina actual", que se plantea como un ámbito de reflexión y producción de conocimiento crítico. Desde el semanario buscamos abordar temas que son constitutivos de la condición obrera de nuestro tiempo: la precarización del trabajo; los procesos de revitalización y crisis de las organizaciones sindicales; la feminización de la fuerza de trabajo; las tradiciones políticas que influyen y se disputan en los procesos de organización sindical; la sobrecarga del trabajo de reproducción social no pago que recae en las mujeres y el impacto sobre su inserción laboral; los procesos de lucha entre capital y trabajo; los efectos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo y de vida de la clase obrera, el impacto de la Nueva Ola Feminista en el movimiento obrero, entre otros tópicos y preguntas, que se han ido renovando y actualizando a lo largo de estos años, a la luz de los debates teóricos y la propia situación de la clase obrera.

A través de las discusiones contemporáneas en torno a la crisis del trabajo, en los últimos años decidimos enfocar la atención sobre las trabajadoras de la reproducción social asalariada, que se ubican en el corazón de lo que Nancy Fraser denomina como "crisis de reproducción social"¹. Este concepto aborda uno de los aspectos fundamentales de la crisis del capitalismo neoliberal, que refiere a las tensiones que atraviesan las condiciones en que los y las trabajadoras reproducen su vida². Tomando como marco este problema general, invitamos a les estudiantes a ingresar en la cocina de la investigación y salimos a buscar las voces de las trabajadoras de la reproducción social asalariada del AMBA. En el año 2022, nos enfocamos en el trabajo de reproducción social remunerado sobre todo mirando el sector público³, y la intención en 2023 fue posar la mirada sobre el ámbito privado, un sector que se fortalece conforme se profundizan las tendencias a la privatización de la reproducción social y crece el ajuste estatal sobre la salud, la educación y los cuidados.

Sobre la base de este recorte, nos concentramos en sectores fuertemente feminizados (educación, salud, limpieza y cuidados) y, dentro de ellos, en los puestos más

¹ Sobre las tendencias actuales en torno a crisis del trabajo y el modo en que crisis de reproducción social atraviesa particularmente a las trabajadoras de la reproducción social asalariada, ver: Gutiérrez Rossi, G. y Varela, P. (2024) "¿Hacia dónde va el trabajo? Apuntes sobre la clase trabajadora global", en P. Varela, G. Gutiérrez Rossi y M. Cambiasso (Coord.) ¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina, CABA: CEIL-CITTA.

² Ver: Fraser, N. (2015) "Las contradicciones del capital y los cuidados", *New Left Review*, 100, 111-132.

³ Ver Cuadernos del Seminario N°3: "La crisis del trabajo: una mirada desde el trabajo de reproducción social remunerado": <https://lostrabajadoresenargentina.wordpress.com/wp-content/uploads/2023/07/cuadernos-del-seminario-nc2bo-3.pdf>

precarizados. Entre los meses de octubre y noviembre de 2023 realizamos un total de 29 entrevistas en profundidad, que constituyen el material empírico común de todos los informes que se presentan en este nuevo número de los Cuadernos del Seminario. Entrevistamos a trabajadoras docentes (nivel inicial y primario); de la salud (enfermeras y médicas residentes); trabajadoras tercerizadas de limpieza que trabajan en hospitales públicos; trabajadoras de limpieza y cuidado que realizan sus tareas en casas particulares; y de cuidado que son empleadas por instituciones privadas⁴. Utilizamos una guía de entrevista común, que discutimos y revisamos colectivamente, y que abarca distintos ejes temáticos como: la precarización del empleo, la precarización en torno a la organización sindical, el trabajo de reproducción social no pago que se lleva a cabo en forma privada al interior de los hogares y el acceso a servicios públicos que son centrales para la reproducción de la fuerza de trabajo. Dimensiones que surgen y se estructuran a partir del diálogo con los conceptos teóricos que abordamos en la materia.

Tomando como referencias este marco general, los cinco trabajos que presentamos se estructuran sobre problemas de investigación particulares, contruidos por les estudiantes, en base a sus intereses e inquietudes, y en diálogo con las discusiones teóricas y el material empírico construido colectivamente en el espacio del aula. El primero de los informes analiza el impacto del ciclo de ascenso del movimiento de mujeres en las percepciones y prácticas de las trabajadoras en torno a su trabajo asalariado y en el ámbito doméstico, sobre la base de la hipótesis de que existe un impacto positivo que se expresa en la mayor posibilidad de plantear reclamos y promover cambios cotidianos. El segundo, se enfoca en el problema de la precarización laboral, y se pregunta cómo impactan las valoraciones positivas que tienen las trabajadoras de la reproducción social sobre su propio trabajo, en la mirada que construyen en torno al salario que reciben, la extensión de su jornada laboral y la organización sindical. El tercero, indaga sobre el impacto de la “doble jornada” que llevan adelante las mujeres sobre sus motivaciones de vida, una categoría que construyen en base a una serie de dimensiones, entre las que incluyen: el desarrollo personal (considerando ocio y tiempo libre), de vínculos afectivos, político y comunitario, y de autocuidado, explorando las actividades que generan goce y disfrute en las trabajadoras. El cuarto trabajo ubica en el centro el problema de la crisis de la pandemia y sus efectos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras de la reproducción social en el sector privado, considerando las formas de contratación, la extensión de la jornada de trabajo y las tareas que realizan, incluyendo reflexiones sobre la implementación de nuevas tecnologías en los sectores bajo estudio. Finalmente, el quinto se pregunta por el impacto de la precarización laboral sobre el uso del tiempo que hacen las trabajadoras de la reproducción social por fuera de su trabajo

⁴ Se realizaron 6 entrevistas a enfermeras de sanatorios y hospitales privados, 2 médicas residentes de un sanatorio privado, 7 docentes de nivel inicial y primario de escuelas privadas, 5 trabajadoras de limpieza de empresas tercerizadas que desarrollan su trabajo en hospitales públicos, 3 acompañantes terapéuticas y trabajadoras de cuidado en instituciones privadas, y 6 trabajadoras de limpieza y cuidado en casas particulares. El nombre de las entrevistadas fue modificado para garantizar su anonimato.

asalariado, incorporando reflexiones sobre el tiempo libre, la estructura del hogar y la idea de pobreza de tiempo.

Los informes que presentamos surgen de los trabajos realizados, aprobados y autorizados para su publicación por les estudiantes del segundo cuatrimestre de 2023. Los mismos, dan cuenta del ejercicio realizado en base a los interrogantes, reflexiones y debates desarrollados por los equipos, en el marco de una propuesta que involucra la realización, en pequeña escala, de todas las instancias del proceso de investigación. Con su publicación buscamos contribuir a visibilizar las elaboraciones de les estudiantes, que constituyen un aporte para pensar hoy la crisis del trabajo y la crisis de la reproducción social a partir de la situación de las trabajadoras de la reproducción social del sector privado, identificar problemas comunes, y delinear interpretaciones posibles. Con esta publicación pretendemos también dar voz a las trabajadoras que nos dedicaron su tiempo -que como se ve reflejado en los informes es realmente muy escaso-, y aceptaron compartir sus testimonios con nosotres, sin los cuales este trabajo no hubiera sido posible. A ellas todo nuestro agradecimiento.

Mariela Cambiasso, julio 2024

1. Impactos del Movimiento de Mujeres en las Trabajadoras de la Reproducción Social

Belén Fernández, Magalí Iñigo, Nicolás Mansilla, Lautaro Pizarro, Guido Rellán



Resumen

El movimiento feminista en estos últimos años, en el marco de la lucha por la legalización del aborto y el movimiento “Ni Una Menos” en Argentina, implicó una crítica a algunos aspectos de la sociedad patriarcal. Dentro de esos elementos, instaló algunos debates en relación a la visibilización del trabajo doméstico, la inequidad salarial, la pelea contra la violencia machista y la condición de doble opresión que sufren las mujeres, entre otras cosas.

Es por eso que este trabajo busca detectar el impacto de tal movimiento, analizando experiencias propias de trabajadoras, víctimas de esas desigualdades en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico, cuando incluso en algunos casos esos dos escenarios confluyen. Buscamos entender cuál fue el impacto del movimiento feminista en las formas en las que las mujeres trabajadoras representan la doble opresión en el ámbito de la reproducción social, tanto en su condición de explotadas como de oprimidas.

Problema de investigación

El movimiento de mujeres de los últimos años cuyos hitos son el movimiento “Ni Una Menos” en el 2015 y la lucha por la legalización del aborto en el 2018 presentan una serie de características en torno a las cuestiones que se buscan reivindicar que nos hacen pensar que tales luchas exceden a las demandas puntuales (femicidio/aborto), si bien estas son parte central de las mismas. En este sentido, y siguiendo a Frega (2019), se incorporan demandas que se vinculan con las condiciones de vida, de salud, de recursos y de autonomía de las mujeres trabajadoras, lo que nos permite pensar las relaciones entre opresión y explotación.

En este marco general nos proponemos indagar las formas en que este ciclo de ascenso de la lucha feminista impacta en las trabajadoras de la reproducción social asalariada del sector privado ya sea productiva o no productiva en los términos de Bhattacharya y Arruzza (2020). A modo de hipótesis, consideramos que las trabajadoras entrevistadas identificarán un impacto positivo en los últimos años en torno a la posibilidad de generar ciertos reclamos viéndose ampliado el horizonte de posibilidad de acción tanto

al interior del espacio de trabajo como en el ámbito doméstico.

Por ello, como objetivos, tendremos indagar el impacto del movimiento feminista en el ámbito del hogar, en el ámbito del trabajo y cómo eso impacta en las percepciones y prácticas cotidianas de las trabajadoras.

¿Las trabajadoras vieron ampliados sus horizontes de posibilidad de acción? ¿denunciaron o expusieron situaciones que en otro momento no hubiesen expuesto? ¿cuáles son los ejes que más aparecen en relación a las reivindicaciones? ¿hacen referencia a la articulación entre la opresión y la explotación? son algunas de las preguntas que nos hacemos en el marco de este trabajo.

La inquietud por este tema surge de los mismos debates al interior del grupo y cómo a medida que se presentaban las entrevistas y las debatimos, notamos una especie de patrón, en donde muchas trabajadoras lograban exteriorizar experiencias personales de abuso, acoso y peleas por las condiciones de trabajo. Esto a la vez se articulaba con su participación en el movimiento de mujeres o la adherencia o no al mismo. Es por eso que nos resultó relevante poder estudiar sistemáticamente estos vínculos.

Marco teórico

El marco general de este trabajo es la emergencia del movimiento “Ni una Menos” en el 2015. Sin embargo, este movimiento debe ser entendido, siguiendo a Varela (2020), no sólo en el marco de la emergencia de un movimiento más global (pone el ejemplo de Brasil, Polonia, Italia y España) sino a través de la articulación y las demandas que surgen en el mismo y trascienden reclamos concretos como puede ser el aborto y los femicidios, reclamando también por el rol de las mujeres en la sociedad, la brecha salarial y las políticas de ajuste en el marco del gobierno de Mauricio Macri desde el 2016 al 2019.

Tal como plantea Frega (2019), este debate en torno a la relación entre la opresión y la explotación plantea la vinculación entre el sistema patriarcal y el capitalismo. Luego, Arruzza (2016) y Bhattacharya (2015), nos indican cómo las relaciones de dominación patriarcales son un eje constitutivo de las estructuras e instituciones capitalistas.

Este conjunto de autoras nos permite entender estas distintas violencias de manera articulada. En este sentido, pensar los impactos que tuvo el movimiento feminista en las percepciones de las mujeres trabajadoras es pensar cómo estas trabajadoras se piensan en tanto mujeres oprimidas y en tanto trabajadoras explotadas, así como las implicancias que tuvo en su accionar el hecho de tener un movimiento que acompañe las luchas reivindicativas. Cuando nosotros pensamos el impacto del movimiento feminista, estamos constantemente pensando en este ida y vuelta entre la dimensión de género y de clase.

En esta línea, Antunes (2005) hace referencia a que lxs trabajadorxs del sector de servicios son parte constitutiva de “la clase que vive del trabajo”, se trata fundamentalmente de trabajadoras asalariadas y precarizadas, vitales para la subsistencia del sistema en un contexto en el que se experimenta un gran aumento del trabajo femenino, “donde la desigualdad salarial de las mujeres contradice su creciente participación en el mercado de trabajo...lo mismo ocurre frecuentemente en lo que

concierno a los derechos y condiciones de trabajo” (Antunes, 2005, p 95-96) como en su frecuente exclusión en el ámbito sindical. El autor nos recuerda que es inevitable pensar la cuestión del género en el trabajo sin analizar su articulación con la cuestión de clase dentro de determinadas relaciones de poder y representaciones dominantes. La mujer trabajadora, al haber aumentado significativamente su participación en el mercado de trabajo suele realizar una doble labor (emancipación parcial), siendo doblemente explotada por el capital, tanto como trabajadora asalariada y como trabajadora de la reproducción social en el ámbito doméstico (explotación capitalista y opresión masculina).

Es interesante mencionar respecto a esta relación entre género y clase, que como nos indica Varela (2016) los sindicatos luego de la crisis del 2001 han continuado con respecto a la década del 90 con un fortalecimiento del modelo de “sindicato de servicios” (Varela, 2016, p 19) generando consensos con el Estado capitalista y las patronales, y a la vez una fragmentación de la clase trabajadora, en un contexto de un gran aumento de precarización que deja a gran parte de trabajadorxs sin representación, haciéndose de recursos políticos y sobre todo económicos obtenidos por la provisión de servicios como las obras sociales, transformadas en empresas de salud privada, que permiten que sus direcciones burocráticas se independicen cada vez más de su base de representación que ha sufrido un achicamiento por esta precarización, la cual afecta fundamentalmente a las trabajadoras del sector de la reproducción social.

A partir de esto, la autora sugiere que es indispensable girar la mirada hacia lo que sucede en el lugar de trabajo, donde como “apuesta clasista”, el sindicalismo de base combativo y antiburocrático tiene una importancia central para repensar y definir la función de los sindicatos, con líderes políticos y espacios de politización obrera y democráticos para que los sindicatos, como agentes políticos estratégicos, se constituyan en organismos de la “unión cada vez más extensa de los obreros” y, por ende, núcleos de articulación con otros sectores sociales (Varela, 2016, p 45) y configurando cierto sentido colectivo de injusticia.

En consonancia con lo mencionado, Varela, Lazcano Simoniello y Greco (2020), en un estudio sobre trabajadoras militantes, hablan sobre lo que implican los casos en los que las direcciones de los sindicatos se encuentran identificadas ideológica y políticamente en el campo de centro izquierda e izquierda, cuestión relevante porque esos sectores son los que han sido parte activa de la nueva ola feminista, desde el #Niunamenos hasta la lucha por la legalización del aborto, integrando no sólo las instancias de organización y movilización, sino también los debates alrededor de los derechos de las mujeres. Es decir que, para estas organizaciones de trabajadores, la discusión sobre la opresión de las mujeres no es una discusión ajena (Varela, Lazcano Simoniello y Greco, 2020, p 64).

¿Por qué nos resulta relevante pensar el rol del movimiento de mujeres en estos años? Para dar respuesta a esta pregunta, Fraser (2014) nos da herramientas que permite pensar el rol de los movimientos sociales en la crítica a las dinámicas patriarcales y capitalistas.

En general, los movimientos sociales en Argentina aparecen como actores protagonistas en la década del 90 emergiendo como resistencia ante el ajuste

neoliberal y ante la insuficiencia de los sindicatos de dar respuesta a diversas demandas. Pensar el rol del movimiento de mujeres, nos permite pensar en clave de cómo las demandas del mismo impactan y se entrelazan con otros campos de lucha y cómo los mismos se articulan (en este caso, las luchas contra la explotación capitalista y la opresión de género).

Fraser va a plantear cómo en el siglo XXI se presenta la privatización de sectores de la reproducción social que previamente no estaban mercantilizados y cómo esta cuestión propia de un momento histórico demanda al feminismo como movimiento, la reconfiguración de las demandas considerando estas problemáticas y cómo para Bhattacharya (2015) pensar la relación entre producción y reproducción social aparece como una dimensión estratégica para la agenda feminista.

Para poner en otras palabras lo antedicho, en otro texto de Arruzza y Bhattacharya (2020), las autoras hablan de la producción y reproducción segmentada de la fuerza de trabajo. Lo que logran graficar en este punto es cómo una lucha que vaya en contra del asesinato de un hombre negro como lo fue el Black Lives Matter debe ser entendida no únicamente como una lucha antirracista sino una lucha que favorece los derechos laborales porque les da herramientas a las trabajadoras negras para negociar condiciones de trabajo. Es en esta línea que nosotros/as pensamos el impacto del movimiento feminista de los últimos años en Argentina.

Así, Frega va a plantear como “la incorporación de reclamos específicos por condiciones de vida, salud, recursos y autonomía e infraestructura en los territorios son vitales para cuestionar las alianzas entre modos de opresión capitalistas y formas explícitas de despojo capitalista” (Frega, 2019: p.26).

En este mismo texto, la autora caracteriza el movimiento feminista de los últimos años y cómo muchas organizaciones políticas y sociales se apropian del feminismo como discurso que atraviesa su construcción cotidiana de lucha. Muchas de las entrevistadas, especialmente las que están sindicalizadas, presentan ejemplos de esto y de cómo desde el sindicato y las comisiones de género dentro de los mismos, se organizan y van a las distintas manifestaciones como tal.

Por ejemplo, a la hora de consultar sobre la participación en marchas del movimiento de mujeres, una de las entrevistadas hizo referencia a cómo desde el sindicato se había convocado a tales marchas:

“Si, cuando se hizo el Ni Una Menos nosotras fuimos las primeras en salir y al mes hicimos una convocatoria también que fue poco después quedó el 3 de junio como el Ni Una Menos cómo quedó el 25 de noviembre y el 8 de marzo” (María, enfermera).

En este trabajo, la población estudiada son trabajadoras de la reproducción social asalariada del sector privado. La reproducción social históricamente estuvo relacionada al ámbito del hogar y las discusiones en torno al trabajo no pago fueron características del feminismo de la década del 70. Sin embargo, en el marco del neoliberalismo, desde la década de los 80 y con el vaciamiento del Estado de Bienestar, el capital encuentra un nicho de acumulación en estos espacios que tienen que ver con la reproducción social. Nos interesa pensar cómo aquellos trabajos, hoy mercantilizados, son realizados

principalmente por mujeres y su rol para pensar la clase trabajadora contemporánea.

En este sentido, en su texto ya citado, Varela (2020) hace referencia a las luchas que se dan en el ámbito de trabajo de estas mujeres y cómo las mismas exceden a las luchas únicamente económicas. En este sentido menciona cuatro ejes que son:

1. Contra la violencia de género
2. en favor de los derechos reproductivos
3. en defensa de los servicios de la reproducción social
4. y en defensa de la salud de la clase trabajadora frente al COVID.

Estos 4 ejes resultan muy esclarecedores y aparecen muy presentes en la serie de entrevistas que hemos realizado. En el siguiente apartado nos dedicaremos a pensar cómo el movimiento de mujeres impacta en las percepciones y acciones de estas trabajadoras pensando en estos ejes de lucha que hemos mencionado.

Introducción

En este trabajo se busca comprender el impacto que tuvo este movimiento de mujeres que emerge/re-emerge en el 2015 en las trabajadoras de la reproducción social. El mismo se enmarca en el plano general dentro de las discusiones que se dan en torno a las relaciones entre la opresión de género y la explotación capitalista. A nivel particular buscamos identificar a través del trabajo de campo realizado, los impactos que tuvo en las prácticas y percepciones de las mujeres trabajadoras en los últimos años el movimiento de mujeres que cobra impulso desde el 2015.

A modo de hipótesis lo que se plantea es que la emergencia de este movimiento tuvo un impacto positivo en los horizontes de posibilidad de acción de las trabajadoras en ramas de la reproducción social asalariada.

Para lograr el objetivo propuesto se han tomado entrevistas a trabajadoras que están empleadas en sectores de la reproducción social mercantilizados, como ser salud, educación y cuidado. A través de un análisis de sus experiencias y perspectivas, se busca identificar aquellos impactos que generaron herramientas/mecanismos/acciones concretas, que permitieron afrontar determinadas situaciones de opresión/explotación tanto en el ámbito de su hogar como en el ámbito laboral, identificando si las mismas reconocen un cambio en sus posibilidades de acción con la emergencia de esta nueva ola feminista en Argentina.

Impacto ante situaciones de acoso/violencia por razones de género (en el trabajo y en el hogar)

Uno de los ejes que nos proponemos indagar para observar el impacto del movimiento feminista tiene que ver con el impacto frente a situaciones concretas de violencia de género y abuso en el trabajo.

De esta manera, una de las entrevistadas, trabajadora de salud, logra expresar cómo

tradicionalmente el trabajo de hospitales ha sido un espacio de vulneración y acoso. Ella da a entender que ha sufrido muchas situaciones que estaban normalizadas y que pasaban desapercibidas o incluso no tenía herramientas para denunciarlas. Sin embargo, describe una situación reciente, en donde menciona cómo supervisores de ella, al tanto de la presencia de un compañero de trabajo con actitudes machistas y de acoso, le preguntan explícitamente si estaba sufriendo algún tipo de abuso. Esta enfermera nos cuenta lo siguiente:

“Si. Voy a contar mi experiencia: donde yo estaba trabajando, dónde estaba mal, donde está, en el lugar donde trabajaba, en el sector donde yo trabajaba que me fui, yo trabajaba con un hombre. Un hombre que tiene la fama de mujeriego, porque es así, mujeriego... terrible, tipo terrible. La mirada social de ahora. Y mi jefa, y el jefe supervisor supremo me han preguntado si me sentí acosada, manoseada, violentada, psicológicamente o cosas que... antes me han sucedido cosas, mucho antes, y nunca se dio eso. Siempre se daba como... nada. Y esta vez, sí. Me preguntaron. Y eso yo lo valoro un montón, de cómo cambió el rol de la mujer en ese lugar. Yo trabajaba en un lugar donde venía el director médico y te metía mano en el orto, y tenías que cerrar el culo, ¿entendés? Y nadie decía nada, y estaba bien. Y hoy me preguntaron eso. Entonces ahí te das cuenta el cambio de la sociedad. Y eso me pareció fabuloso. No se lo dije. Se lo tengo que decir, me parece, ¿no? A mi jefa, porque o sea... me preguntó” (Lucía, enfermera).

Otra de las entrevistadas nos plantea que ella ha sido víctima de violencia de género en el ámbito de su hogar y cómo frente a esto, ha sido acompañada por sus compañeras. A su vez plantea cómo ella fue convocada a charlas que le sirvieron como espacio de contención; sin embargo, destaca que por falta de tiempo (ella es madre soltera) no pudo acompañar a otras compañeras que hayan atravesado lo mismo que ella, pero le hubiese gustado.

P1: ¿Te puedo preguntar por qué?
R1: Porque nunca tuve la oportunidad. Me gustaría porque yo por así decirlo yo sufrí violencia con el papá de mis hijos y, cuando fui a hacer la denuncia, las chicas re estuvieron conmigo, me apoyaron, me hablaban, me invitaron a sus charlas, pero bueno, yo nunca pude compartir nada con ellas ni ayudar a otras mujeres porque no me daban los tiempos, trabajaba, con mis hijos” (Valeria, trabajadora de limpieza en hospital público).

Del mismo modo, nos encontramos con el caso de una trabajadora de tareas de cuidado de personas mayores que participó de la toma de Guernica de 2020, por la lucha por la vivienda. En este caso, también nos cuenta de mujeres que participaron de la toma escapando de situaciones de violencia de género y que luego del desalojo tuvieron que volver con sus parejas, terminando en un caso de femicidio

P1: Claro. Y vos fuiste parte de la toma de vecinos allá en Guernica y.... cómo fue eso, la mayoría eran mujeres también, ¿no? ¿Las que estaban siendo parte de la toma?

R1: Muchísimas mujeres, sí, muchísimas mujeres y muchas compañeras con

situación de violencia de género o sea tipo extremas. Te cuento una, por ejemplo, una compañera que venía de hacer 16 denuncias y el compañero le había pegado un tiro en la frente, le había sacado la nena, tenía denuncias por violación, o sea, cosas así, ¿me entendés? Que vos decís, loco, le había sacado a la propia hija, que tenía, no sé, dos años, un tipo con denuncias, violación y 17 denuncias encima... Nosotras hemos hecho estas denuncias un montón de veces al ministerio de la mujer, han ido a la toma de Guernica, hemos pasado listados de compañeras, hemos descrito la situación, yo tengo muchísima bronca por eso, incluso después del desalojo, nosotros salimos a reclamar el Ni Una Menos, este es el tercer año que salimos a reclamar, porque nuestra compañera, Ayelén Jara Gutiérrez, se llama la piba, una piba re jovencita, tenía un bebé re chiquito, seis meses. Cuando es desalojada, todo, en Quilmes, la chabona vuelve de nuevo al lugar de donde había salido, con el compañero, no sé qué, y no sé, a los dos meses la termina matando, ¿entendés? Con un bebé de seis meses. Entonces, nosotros siempre levantamos ese reclamo y decimos, pero bueno, cómo puede ser si, nosotros veníamos, hemos hecho carta al ministro de la mujer, hemos ido al predio, hemos pasado listados, o sea... un montón de cosas que ya se nos escapan de nuestras manos. Es como, es decir, o sea el Estado debería estar responsable en estas situaciones y no ser tan de cartón. Muchísimas mujeres" (Paz, cuidadora en casas particulares).

Estos ejemplos muestran situaciones concretas en donde trabajadoras reconocen algún tipo de impacto en su realidad cotidiana y en sus horizontes de posibilidad de acción, en donde situaciones que quizá en otro momento eran impensadas, como visibilizar su situación como víctima de abuso sexual en el trabajo o ser víctima de violencia de género, aparecen como algo viable en el marco de un círculo de contención más favorable.

Esto último lo reconoce directamente una de las trabajadoras enfermeras entrevistadas, quien a la hora de hablar sobre el impacto del movimiento de mujeres nos comenta:

"R: Yo creo que las mujeres en general, dentro del hospital, su boca afuera también, por lo que veo, estamos más empoderadas y no nos dejamos, digamos, ni decir cosas por los machos, ni por los hombres, ni porque sea médico, ni porque sea el jefe de...Creo que eso ha cambiado, nos plantamos. Tenemos una actitud diferente y tenemos como esa red de comunicación y de juntarnos para que no nos pase nada. Y estamos muy atentas a todo eso porque cuando ahí hay alguna compañera, digamos, que tiene maltrato doméstico, enseguida nos enteramos, las compañeras se enteran y se hace todo así una contención para poder sacar a esta compañera de todo eso.

P1: ¿Y hace unos años eso también existía?

R: No, no, no" (Ester, enfermera).

La misma entrevistada relata otra situación vivida en su espacio de trabajo en donde una enfermera era maltratada por un médico, siendo esta una de las situaciones que suelen presentarse en los espacios de salud, donde el abuso de autoridad y la relación médico-enfermera suele presentar este tipo de lógicas. Frente a este acoso y maltrato, las compañeras se organizaron para poder tomar acciones concretas, que, si bien no era

lo que esperaban, logran al menos separarlos físicamente al médico de la enfermera. En esta situación, el poder y la figura del médico puso obstáculos a los objetivos concretos que era sacarlo del piso. Al ser una figura respetada, más allá de saberse su actitud abusiva, el margen de acción parecía acotado.

“R: Hay, hay un médico que empezó a tratar mal a una enfermera, la gritoneo...Él siempre tenía ese trato, ¿entendés? Pero él, era como la mujer golpeada “bueno, es así ya lo conocemos” (imitando) hasta en el último dijimos “no basta” (imitando) el tema era que nos pusiéramos firmes y no, nosotros queríamos que él pidiera una disculpa. El tema es que eh...como es un modelo médico hegemónico el hospital entonces, ¿qué pasó? Eh sacaron, eh la llamaron a la jefa del departamento preguntándole si ella estaba al tanto de que este médico maltrataba. Entonces dice la que tiene que saber más es la supervisora, la llamaron a la supervisora y ella le dijo que sí, que sabía “ah, usted sabía que maltrataba al personal, bueno” (imitando) ¿Qué hicieron? la sacaron del servicio la mandaron al g y el enfermero, emm el supervisor que está al g lo pasaron al 10 pero a nosotros nos quedó un sabor amargo, digamos porque lo que queríamos era que el tipo se viniera..., no que la sacaran a ella. Pero en cierta forma estaba bien porque no era...no era buena persona así que...que la hayan...sacado. Y otro también otra de las luchas que hemos tenido nosotros...” (María, enfermera).

Estos ejemplos son muy esclarecedores si pensamos lo planteado por Varela (2020) en relación a los 4 ejes comentados por la autora en torno a las luchas que se dan en el interior del espacio de trabajo y cómo las mismas exceden las luchas por cuestiones únicamente económicas. Se han descrito situaciones de abuso concretas en el espacio de trabajo y cómo las mismas son problematizadas por las entrevistadas que nos cuentan las formas en las que encararon estas situaciones. En esta línea, en relación entre opresión-explotación, al mirar la clase es importante poder entender que “la explotación se lleva a cabo de formas concretas que incluyen formas específicas de disciplina y opresión” (Arruzza y Bhattacharya, 2020, p.44). Y es en este punto en el que las autoras empiezan a pensar el abuso sexual en el espacio del trabajo como mecanismo disciplinador de la clase trabajadora y tal abuso lo consideran como parte de la forma en que el proceso de trabajo funciona y se organiza. Finalmente, plantean que “no se puede separar la opresión sexual de la explotación: la opresión sexual es el modo en que se garantiza la explotación de las trabajadoras” (Arruzza y Bhattacharya, 2020, p.44).

Por otro lado, también nos encontramos con casos de mujeres que comienzan a reivindicar los movimientos de mujeres a partir de haber sufrido casos de violencia de género en primera persona o de mujeres cercanas, y no al revés. En este caso, la entrevistada es una mujer de 55 años, docente de nivel inicial, que ha participado del movimiento feminista en los 80. Comentó en la entrevista un caso de acoso que sufrió antes de la pandemia, en el que fue perseguida y a la hora de plantear la situación en el trabajo, no le creyeron. A partir de esto, ella reflexiona sobre casos anteriores en los cuales tampoco había creído a otras mujeres o las había “mirado raro”, incluso cuando ella se expresa a favor de la lucha de las mujeres.

“R: Porque ella tuvo una situación con un señor de tango, hizo todo un descargo,

vino con una asociación de tango y yo en ese momento también la miré raro. Yo también la miré raro. Y después, cuando me pasó, y después la mina no vino más. Cuando a mí me pasa esto, yo digo claro, con razón la mina, la mina siguió viniendo, un par de clases más no vino más. ¿O sintió la mirada de los demás? Qué es lo mismo que siento yo, no la entiendo, pero me tuvo que pasar a mí para poder entenderlo. Entonces, nos pasa a todos, creo. Creo que nos pasa a todos. No tiene que ver con... Y sí, seguramente somos todas mujeres ahí a la mañana y bueno, puede ser que me pase alguna situación y me vuelva a pasar o no, qué sé.

Yo, no sé.

P1: O sea que en el ámbito en donde vos estabas, ¿te sentiste o no contenida en general?

R: Y más o menos, sentí que me miraban raro. Como que no estamos preparados como sociedad. Y en un lugar donde tienen la cabeza re abierta.

R: Porque acá tienen la cabeza re abierta. Pero me parece que todavía no estamos preparados socialmente. Que tenés que pasarlo para darte cuenta" (Mariana, docente de nivel inicial).

En este aspecto, también hay casos de mujeres que no están a favor del aborto, principalmente por cuestiones religiosas, por lo que no participan del movimiento de mujeres pero que han ido a alguna marcha de Ni Una Menos por tener amigas o familiares cercanas que sufrieron situaciones de violencia de género.

Cuando como equipo de investigación nos proponemos estudiar las formas en las que el movimiento de mujeres impacta en las percepciones y accionares de las trabajadoras, no nos proponemos estudiar esto reduciéndolo únicamente al marco de la opresión de género, sino pensando en cómo estas luchas en contra del abuso y acoso en el espacio de trabajo así como la lucha por legalización del aborto son luchas que trascienden la cuestión de género y vienen a poner en tela de juicio las condiciones de vida de las trabajadoras así como el desarrollo de herramientas que les permitan defender las condiciones de su producción y reproducción.

Impacto en la participación de mujeres en la organización sindical

En relación a la participación sindical de las mujeres, una de las cuestiones que vemos presente, siguiendo la línea planteada por Varela (2016), va en relación a las direcciones de los sindicatos que tienen fundamentalmente un funcionamiento burocrático y verticalista, en plena consonancia con la necesidad histórica de la burguesía de fragmentar el colectivo obrero (Varela, 2016, p. 21).

Se plantea una dificultad para articular la lucha feminista y la lucha sindical: las mujeres, en tanto trabajadoras precarizadas, como ocurre fundamentalmente con las trabajadoras tercerizadas del sector de limpieza, de casas particulares y cuidadoras tienen menor representación en los espacios, conflictos y movilizaciones que se organizan en su lugar o sector de trabajo, sumado a las desigualdades de género al interior de la estructura sindical (Varela, Lazcano Simoniello y Greco, 2020).

Aparece en este sentido un descreimiento general sobre el sindicato como captador de demandas de las mujeres salvo en casos específicos, como las enfermeras que participan de la agrupación bordó. Lo que observamos es que la gran mayoría de las

trabajadoras que están afiliadas se centra en el sindicato como proveedor de prestaciones de servicios tales como la obra social principalmente, y hasta en algunos casos se mencionan los clubes y piletas de natación.

"R: Mira, si hay, sí. Debe haber sindicatos porque yo veo que se reúnen, que calculan, que pagan... Yo lo único que te puedo decir es que la OSPACP [obra social de auxiliar de casas particulares], que eso es para, precisamente, este tipo de trabajadoras que somos, de auxiliares, de no sé qué, que es a la que estoy afiliada, y es como mi seguro médico. (...)

P: ¿Y alguna vez fuiste a este gremio para consultar por condiciones de trabajo, salario, siempre por...? R1: No, la verdad es que no" (Clara, cuidadora y limpieza en casas particulares).

"Con respecto a los sindicatos ¿Hay sindicatos en tu lugar de trabajo? R: No, no hay sindicatos. Es un tema porque viene de la otra empresa, para hacer lo que no quiere porque no quieren que defiendan al trabajador. Nadie quiere, de hecho, no tenemos delegado, nada" (Carolina, trabajadora de limpieza en hospital público).

Por otro lado, aparecen casos donde el sindicato no logra captar las demandas puntuales y son las enfermeras que se reúnen para reclamar por demandas salariales por fuera del sindicato. Por ejemplo, una enfermera contaba una situación que tuvieron que "apretar" al sindicato.

"P2: ¿Estás afiliada?

R1: Si. (...)

P1: ¿Desde el sindicato?

R1: Desde la dirección. Mmm y pero bueno, los tenemos yo soy una de las primeras que dicen no nos cumplen. Hacemos paro, claro, paramos punto y bueno la vez que nos debían bastante plata, ¿no? (Conversa con su pareja).

R2: No, no querían. Pero también el sindicato tampoco, se organizaron ustedes.

P2: Ah ¿Si?

R1: Si, los apretamos" (Agustina, enfermera).

Finalmente, encontramos unos pocos casos donde se constituye una comisión de mujeres, que excede la función de provisión de servicios y la lucha por salarios y por mejores condiciones laborales, logrando articular las demandas sindicales con la agenda feminista. Sin embargo, esta comisión se encuentra dentro y fue creada desde el sindicato de un hospital determinado, dentro del cual la agrupación que dirige se encuentra identificado con un partido de izquierda, opositora a la dirección del sindicato general de sanidad. Creemos importante mencionar esto ya que Varela, Lazcano Simoniello y Greco (2020) nos indican sobre lo que implican los casos en los que las direcciones de los sindicatos, en este caso de la agrupación Bordó como agrupación sindical dentro del lugar de trabajo, se encuentren identificadas ideológica y políticamente en el campo de centro izquierda e izquierda, sectores que han sido parte activa de la nueva ola feminista, integrando no sólo las instancias de organización y movilización, sino también los debates alrededor de los derechos de las mujeres (Varela, Lazcano Simoniello y Greco, 2020, p. 64).

"R1: Yo estoy afiliada al sindicato de sanidad, yo soy delegada de la agrupación "Bordó" (...) Sí, estamos con el tema nosotros de mejorar la calidad de la comida. Entonces hemos hecho tanto cosas dentro del hospital como fuera. (...) Yo formo parte de la comisión de género también, sí. Y hemos conseguido que un médico lo pasaran, bueno, lo pasaron a San Justo justamente por todos estos temas también, malos tratos, comentarios inadecuados con las compañeras (...) Bueno eso, en esas cosas intervenimos también, cuando hay también maltratos domésticos (...) Tenemos una compañera que está bastante recuperada, pobre, que no venía al hospital, estaba faltando, no contestaba, no se sabía. Y bueno, la fuimos a ver a dónde vivía, hicimos toda una intervención, estaba embarazada de un muchacho que le pegaba, la maltrataba. Sus compañeras también en el hospital, en el sector que estaban, también la maltrataban en ese momento. Por lo cual, bueno, se hizo ahí una intervención buenísima. La compañera se recuperó mucho, o sea, se hizo un aborto porque no quería tener el hijo de esta persona. Se mudó del lugar donde estaba, la ayudamos en eso, la cambiaron de sector y ahora la verdad que anda muy bien. (...) La comisión, y antes de que yo... La comisión de género se creó a raíz de... Yo no estaba todavía como delegada, sí en el hospital, pero no como delegada, cuando mataron a una enfermera, ahora no me acuerdo el nombre, que fue su pareja, que dejó a la nena en una plaza y después fue a su casa con su hermano y la mataron" (María, enfermera).

Otra compañera del mismo hospital nos dice:

"R: Ahí en el hospital sí yo entre en el 90 y ya estaban los delegados de la agrupación Bordó y también estaban los delegados del sindicato. Está la burocracia y está la oposición que es la Bordó (...) sí, desde 2005 hasta el 2012 fui delegada. (...) Cómo se llama, salíamos a volantear también, si había un conflicto o si no había paritaria o si se atrasaban las elecciones. Bueno, hacíamos campaña. empezamos también a festejar el día de la madre, hacíamos sorteos para el día de la madre. (...) En este último tiempo nada porque, no lo que sí, que sí después de que se modificó el servicio porque lo habían remodelado.

P2: Sí

R: Hay, hay un médico que empezó a tratar mal a una enfermera, la gritoneó... Él siempre tenía ese trato, ¿entendés? Pero él, era como la mujer golpeada "bueno, es así ya lo conocemos" (imitando) hasta en el último dijimos "no basta" (imitando) el tema era que nos pusiéramos firmes y no nosotros queríamos que él pidiera una disculpa. El tema es que eh... cómo es un modelo médico hegemónico el hospital entonces, ¿qué pasó? Eh sacaron, eh la llamaron a la jefa del departamento preguntándole si ella estaba al tanto de que este médico maltrataba. Entonces dice la que tiene que saber más es la supervisora, la llamaron a la supervisora y ella le dijo que sí, que sabía "ah, usted sabía que maltrataba al personal, bueno" (imitando) ¿Qué hicieron? la sacaron del servicio la mandaron al 9 y el enfermero, emm el supervisor que está al 9 lo pasaron al 10 pero a nosotros nos quedó un sabor amargo, digamos porque lo que queríamos era que el tipo se viniera..., no que la sacaran a ella. Pero en cierta forma estaba bien porque no era... no era buena persona así que... que la hayan... sacado" (María, enfermera).

En ambos casos podemos ver cómo, en un contexto de re-emergencia del movimiento de mujeres, a partir de hechos puntuales, la respuesta del sindicato de base actuó en consonancia con las demandas feministas, que, como indica Varela (2016) configuran sentimientos de injusticia que conducen el descontento hacia la acción colectiva, articulando la acción sindical con acciones ligadas no sólo al plano económico-contractual si no también en contra de la violencia machista o como indica la misma autora respecto a que las luchas que se dan en el ámbito de trabajo de estas mujeres exceden a las luchas únicamente económicas, entre las que se encuentra, la lucha contra la violencia de género (Varela, 2020).

Impactos en la división de tareas del hogar

En cuanto a la división de tareas en el hogar, pudimos ver casos en donde las tareas se distribuyen equitativamente, como aquellas donde se presentan problemas o sigue recayendo el conjunto de las tareas en las mujeres.

En la muestra obtenida, podemos ver que al menos 5 mujeres declaran hacerse cargo de la mayor parte de las tareas del hogar. Así, notamos dos cuestiones: en primer lugar, que esto pasa entre quienes ven una reivindicación del feminismo o del movimiento de mujeres, como en quienes reivindican parcialmente algunas de sus demandas. Y, en segundo lugar, derivado de lo dicho anteriormente, hay casos donde esto se puede problematizar, adoptando una postura crítica al rol de garante de las tareas domésticas, aunque no suceda en la práctica (tanto por imposibilidad material como por una contradicción para llevar las ideas a la práctica).

Para mostrar un poco esta situación, veamos el caso de Ester, enfermera, delegada sindical, feminista y militante política, quien reconoce que se encarga de todas las tareas y es parte de las desigualdades de género en la sociedad.

"R: En realidad, yo soy una persona que siempre me pongo todo al hombro. Por lo cual en general las cosas las hago yo. Compró yo, lavo yo, limpio yo y pido muy poca ayuda.

P1: Bien. ¿Y consideras que esta división de tareas tiene algo que ver con las desigualdades de género que mencionábamos antes?

R: Por supuesto, totalmente. Esto ya viene como desde tiempos inmemoriales que es así. Parece que nosotras las mujeres, aunque ella por suerte no lo tiene así (se refiere a su hija que se encontraba en la misma habitación) asumido ni implantado, por suerte. Pero sí, es como que uno trae esto parece ya en el cuerpo, no sé cómo. (...) Creo que las chicas ahora son diferentes. Son diferentes. Toman diferentes formas las cosas y me parece perfecto. Inclusive en el cuidado de los hijos. Es lo que debe ser, realmente" (Ester, enfermera).

Otro caso similar es el de Sonia, docente de nivel inicial que relata que se encarga de todas las tareas domésticas ya que su hija (mayor de edad) trabaja y estudia, por lo que no tiene tiempo para ayudarla.

"R: En general las hago yo, porque ella estudia y trabaja.

P1: Claro.

R: Así que tiempo no le queda. Yo si bien trabajo hasta las 5 de la tarde, bueno, llego a casa, puedo ir a hacer las compras. Los fines de semana, bueno, me

encargo del lavado de ropa, hacer las cosas de la casa.

P1: Claro.

R: Ella no, estudia y trabaja, así que ya pedirle que se encargue de la ropa sería demasiado" (Sonia, docente de nivel inicial).

Aquí, si bien se puede presentar en apariencia que es imposible materialmente dividirlo de otra manera, es ella quien hace el esfuerzo de hacer un trabajo extra para que su hija pueda continuar trabajando y estudiando, y no al revés.

Hay otro tipo de casos donde se presenta todo lo contrario: una equitativa división de las tareas domésticas, o al menos eso es lo que se declara. También hay mujeres que se consideran feministas como quienes se manifiestan abiertamente en contra del movimiento.

Veamos el caso de Manuela, quien es cuidadora, encargada de edificio y que además tiene otras "changas" como la venta de tortas y filtros de agua.

"R1: Sí, sí, sí. Yo, (risas) he puesto un cartel ahí. Día sábado tal, o sea, por mes, ¿no? Por decir, octubre. Sábado 8, Ale, sábado 16, Celeste. O sea, una vez por semana, cada uno limpia el baño. Después, la habitación. Como son dos varones que viven en la misma habitación, bueno, un día martes 8, Ale y así. Y, bueno, pero siempre hay un hijo que me hace todo. Ese hijo me hace los mandados, pasea el perro, me saca de la soga la ropa. Y mi esposo, como es encargado, él cocina también. Él cocina. Él cocina. Pero como no sabe hacer mucho, yo hago el complemento, lo que falta. (...)

P1: Y después de esto que nos contabas que tus hijos varones también se reparten las tareas. ¿Y eso vos crees que, así como comentabas antes de por qué los hombres no limpiaban, hay como un cambio? ¿O reconoces que hay un cambio de que ahora vos estás criando a tus hijos para que limpien y que capaz antes no existía eso?

R1: Sí, yo de hecho lo cambié. A ver, yo crecí en una familia en que las mujeres se dedicaban a la limpieza. A los quehaceres domésticos. Crecí en esa familia, que los hombres no hacían nada. ¿Entendés? Pero cuando pasó el tiempo, hay otra época, otra temporada, otra mentalidad. Entonces dije no, yo no quiero que mis hijos pasen lo que pasé yo. Entonces dije nada. Ustedes también se arremangan las mangas y también me limpian acá.

P1: ¿Y qué crees que generó ese cambio de mentalidad, digamos, de donde vos creciste a hoy?

R1: Porque hoy en día las mujeres también trabajan. Es que antes las mujeres se dedicaban a la casa. Hoy en día el consumo de trabajo las mujeres también lo hacen. Hoy en día las mujeres van a la oficina, trabajan. Es que también, a ver, también tiene que ver con lo económico" (Manuela, limpieza en casas particulares).

En este caso no se considera feminista. Muy por el contrario, es militante provida y de la iglesia evangélica. Si bien percibe cambios gracias al movimiento de mujeres en otra parte de la entrevista, en este caso lo atribuye a lo económico: la capacidad/necesidad de salir a trabajar. Esto habría equiparado la realización de las tareas domésticas.

Algo que podemos notar en ella, así como también en Lucía y Lorena (enfermeras), que también están conformes con la repartición de las tareas, es que cobran protagonismo a la hora de organizar y asignar las tareas. En el caso de Lucía que sí participa del movimiento y se considera feminista, lo plantea como una pelea para dar hacia dentro del hogar:

R: Si, pobres. Los tengo... Me pinta la feminista, "Uh ahí viene la del pañuelo verde" dicen. Si.

P2: ¿Eso te conforma? ¿Digo, estás tranquila con eso?

R: No sé si lo hago bien o mal. Viste que vos decís, "bueno, por ejemplo, yo cocino, yo compro, yo hago la comida. Uno lava, otro seca, otro guarda" Es ley.

P1: Claro, repartidas las tareas entre todos los integrantes.

R: Es ley. Y si es varón, tiene que barrer, tiene que juntar su pieza, no importa, no tienen que depender de la mujer, en pensamiento mío, ¿no?" (Lucía, enfermera).

Pasando al último grupo, vemos que hay un sector de entrevistadas que se encuentran en plena disputa por la repartición de tareas del hogar. Antonela, empleada de casa particular, cuenta que ella organiza y trata de imponer una distribución más equitativa que luego no se cumple.

R1: Costó mucho (se ríe), pero vamos rotando con los varones, ellos antes no querían hacer nada y mi hermana y yo hacíamos todo, llegó un punto en que nos pusimos firme y vamos rotando con la cocina, el sábado yo, domingo ellos, en la semana mi hermana porque es la única que está en casa, aunque ahora sale algunos días de la semana, pero en general rotamos, un día uno, otro día otro para que no recaiga el peso sobre uno

P1: ¿Y estás conforme?

R1: Me gustaría si lo cumplieran, pero eso a veces no pasa y es cansador. Pero es normal a veces uno se enferma, llega tarde y se hace cargo otro. Sería más feliz si no tuviese que hacerlo (se ríe)" (Antonela, limpieza en casas particulares).

Acá también podemos ver que es una lucha por parte de Antonela hacia el resto del hogar, que junto con su hermana comenzaron a discutir la distribución. No se considera feminista y su grado de apoyo es bastante parcial ya que no acuerda con muchas de las demandas del feminismo.

Otro caso es el de Verónica, empleada de limpieza que nos comenta que están en un proceso de mejor distribución, pero es ella quien no quiere dejar de hacer las tareas ya que posee un mayor grado de conocimiento que su marido. Esto conlleva que esa repartición equitativa no se pueda concretar.

P1: ¿Y cómo se distribuyen en tu casa?

R: Sí, nos ayudamos mutuamente. O sea, lo bueno es que mi marido tiene... él a la mañana no entra temprano, él entra al mediodía entonces antes que él se vaya, se levanta por ahí más temprano y hace algunos quehaceres de la casa y después el resto, o sea, lo hago yo cuando llego, digamos.

P1: ¿Tendrían una distribución equilibrada o alguno hace más tareas que el otro?

R: Mayormente la de la casa, como que... (se ríe). Yo es como que ya tengo mi

manera de limpiar, de hacer esto, hacer lo otro. Es un error de nosotras las mujeres porque es la realidad, pero bueno, no sé. La taza no se limpió como a mí me gusta, entonces como que la vuelvo a limpiar y como que tiene que quedar como yo lo hago, pero bueno.

P1: Perfecto. Hay un intento, una aproximación de llegar a algo más equilibrado...

R: Pero sí. Pero como dicen todos, la mujer le busca el pelo al huevo." (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

Ella tampoco se considera feminista y presenta un apoyo hacia algunas demandas, por ejemplo, las que son referidas hacia la violencia machista como las movilizaciones por "Ni una Menos".

En síntesis, el aspecto de distribución de las tareas parece relativamente independiente respecto a la participación o nivel de acuerdo ideológico con el movimiento feminista, lo cual no quiere decir que no haya cambios concretos en la forma de organización de la vida en el hogar. Ahora bien, es un ámbito donde por ahora se muestran fuertes contradicciones entre algunas posiciones ideológicas y lo que realmente sucede cotidianamente.

Impactos al interior del ámbito laboral

En cuanto a las diferencias en torno al género, encontramos en las docentes de educación inicial y primaria testimonios que aseguran que era inusual encontrar varones que estudian para convertirse en maestros. A su vez, pareciera que los varones sólo se dedican a ciertas especialidades (música y gimnasia, esta última, sobre todo) o que ocupan cargos de mayor jerarquía, como puestos directivos dentro del colegio. Entre las entrevistadas encontramos una percepción que asocia esto a un cambio en el tiempo, donde antaño el hombre solía ser EL maestro mientras que ahora la docencia es asociada con cualidades más bien "femeninas":

"Quizás es como una parte más de la mujer que acompaña, que contiene, quizás como ese lado más femenino" (Paula, docente de nivel inicial).

Al explicar a qué se debe este cambio, una docente de educación primaria expresó:

"Si vos te pones a pensar en la historia, al revés era. Había mucho maestro hombre. O sea, después evidentemente habrá otras profesiones que... Que les llamó más la atención o que los posicionan mejor ante la sociedad. Porque hubo una desvalorización ¿no? Del docente" (Milagros, docente de nivel primario).

Se puede interpretar aquí, que, de acuerdo con la entrevistada, los varones decidieron apartarse de la docencia voluntariamente por otras profesiones que tuvieran mayor estatus.

Otro aspecto que aparece reiteradas veces fue la mención del miedo a las denuncias por parte de profesores varones (miedo que no aparece en las docentes mujeres)

"Directamente no quieren agarrar, no quieren tomar. Ni jardín, ni salas, sobre todo, por ahí no tanto el profesor de Educación Física, pero los de música que yo he conocido, no quieren tomar ni grados chicos, ni primero, segundo tampoco,

por miedo a que tengan alguna denuncia. Por ahí tenés, yo mismo, por ahí educación física estás en un patio, estás más... Pero como estás en el aula de música, no quieren saber nada" (Mariana, docente de nivel inicial)

Por último, pero no menos interesante, aparece una clara desigualdad en la distribución de tareas entre varones y mujeres que no aparenta ser muy cuestionada por la entrevistada, quien la menciona más bien como si esto fuera algo esperable.

"P: Bien, y ¿crees que hay diferencias en cuanto a las tareas varones, mujeres dentro del lugar de trabajo?

R: No, porque ellos se encargan específicamente de su cátedra, de su tarea, vienen, están ellos 20 minutos, media hora según las edades, cumplen con su tarea y se van" (Sonia, docente de nivel inicial).

Tras mencionar esto sobre los varones, agrega:

"R: Antes tenía 120 chicos, ahora hay 95, 90. Entonces, bueno, eso también baja el presupuesto. Entonces ya salas que no necesitan auxiliar, que son las más grandes, ya no trabajan con auxiliar. Solamente hay auxiliares para salas pequeñas. Salas de bebés, sala de uno, sala de dos.

P1: ¿Y crees que eso, en los casos de que no hay auxiliar en esas salitas, influye en el trabajo de ustedes?

R: No, influiría en el momento que yo me siento como que no puedo faltar porque no tengo a nadie que me reemplace. O cada vez que, si me enfermo o tengo que venir así, media descompuesta, tengo que venir porque no tengo a nadie que me cubra. Salvo casos extremos, que tenés que faltar sí o sí, bueno, alguna de las auxiliares de las otras salitas te cubren.

P1: Claro. ¿Y sentís, por esto, por ahí la falta de personal en algunas salitas o por alguna situación en particular en alguno de los chicos que en algún momento terminaste llevando a cabo tareas que por ahí no tenían que ver estrictamente con la docencia?

R: Sí, a veces sí. Por ejemplo, el cambio de los chicos. Si un chiquito se hizo pis, que no era una tarea que yo tuviera que realizar, que lo realizaba la auxiliar, ahora lo tengo que hacer porque no tengo a nadie que me ayude. Entonces, bueno, tengo que dejar un ratito solo a los chicos, llevarlo al baño, o si no, bueno, la directora me dice, llama a alguna de las chicas, hasta que yo llamo, que venga, que suba a alguien y que lo cambie. Pasa un montón de tiempo porque las chicas también están ocupadas, tienen que dejar lo que están haciendo para venir a ayudarme a mí a cambiar un nene, por ejemplo. Entonces, bueno, ahí se complica un poco" (Sonia, docente de nivel inicial).

La entrevistada afirma que no hay diferencias en la distribución de tareas ya que los varones se ocupan solamente de su cátedra sin cuestionarse que esa no sea una desigualdad en sí misma, y a continuación nos cuenta cómo ha tenido que trabajar incluso no sintiéndose bien para cubrir tareas que no le corresponden.

En el rubro de limpieza en hospitales, una constante que encontramos es que se espera que los varones se encarguen de tareas que requieren mayor fuerza física y las mujeres se ocupen de aquellas con mayor nivel de detalle. Se suele preferir que los varones

trabajen afuera y las mujeres adentro, en las salas de internación, por ejemplo. Así lo explica una entrevistada:

P2: ¿Qué diferencias hay entre trabajar con varones en una sala de internación o lo que sea y con mujeres? ¿qué es lo que notas vos?

R: Mayormente, el tema sinceramente es la limpieza. El varón, o sea, como que... Más sinceramente por eso. Porque por ahí el personal que está en la sala prefiere mil veces siempre mujeres. Cuando manda a varones, no quieren saber nada.

P1: ¿Por algo en particular?

R: Supuestamente por la limpieza.

P1: ¿En qué sentido?

R: O sea, por ahí el hombre no es detallista y la mujer sí. Entonces como bueno... Yo por lo que tengo entendido, por lo que sé mucho y he hablado con enfermeras y demás, es por ese motivo" (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

Nuevamente observamos una tendencia a atribuir a las mujeres ciertas características "femeninas" que parecieran funcionar para el trabajo que tienen que realizar.

Sin embargo, a diferencia del caso de la docente que cubría tareas mientras que sus compañeros varones ni eran considerados para ello, aquí encontramos que solo los varones son llamados a la hora de cubrir a alguien que no puede realizar su trabajo.

P1: ¿Con respecto al hospital notas que hay división de tareas entre varones y mujeres, que ya hay algo que hace específicamente el varón o la mujer?

R: Sí, o sea, los que son volantes que es cuando falta alguien y hay que cubrir, solo son varones los volantes. No hay volantes mujer" (Carolina, trabajadora de limpieza en hospital público).

En el sector de enfermería, las entrevistadas mencionan que no hay diferencia en cuanto a las tareas asignadas a varones y mujeres. Sin embargo, todas comentan, a continuación, que puede haber diferencias si los pacientes piden específicamente a una mujer para realizar cierto trabajo, lo cual parece ocurrir con frecuencia.

"En el hospital es indistinto. Tanto los varones como las mujeres realizan la misma tarea, salvo que algún paciente en particular no quiera, por ejemplo, que le higienice algún enfermero varón, masculino. Pero si no, no" (Ester, enfermera).

Parece haber más confianza por parte de los pacientes cuando ciertas tareas son realizadas por mujeres. A su vez, volvemos a encontrar una asociación de cualidades femeninas con este trabajo. Sin embargo, también encontramos una asociación del desinterés como una cualidad masculina que aparece en los enfermeros varones. Tanto las cualidades femeninas como esta cualidad masculina influyen, según una de las entrevistadas, en que sean más mujeres que varones en esta profesión.

P1: En ese caso, que vos decís ¿porque no contratan más hombres y también comentabas como bueno generalmente son más las mujeres enfermeras que los enfermeros a que le puede llegar a atribuir el hecho de que sean más en general más mujeres enfermeras que enfermeros hombre.

R1: No sé, quizás no, no está tan no le gustará tanto lo que hacemos nosotras, no, no sé, yo no, no, veo muy pocos hombres que trabajan con vocación en donde yo trabajo, que tengan la vocación de ser enfermeros de cuidar al otro de no que sea porque me vas a cobrar un sueldo, sabes lo que tenés que hacer voy entro lo hago y me voy yo no trabajo así. Hay compañeros que me hacen decir, si no ponete un kiosco porque vos no servís para estar acá adentro, no te importa. Lo que les importa es terminar la jornada e irse porque yo no estoy trabajando con plantas o con libros, estoy trabajando con personas” (Ana, enfermera).

Por otro lado, otra de las enfermeras entrevistadas encuentra una interpretación distinta a esta desigualdad en la cantidad de mujeres y de varones en el trabajo de enfermería, que se relaciona con estas cualidades que aparecen como inherentes a las mujeres y con un contexto social desigual en términos de género.

“Y porque la mayoría de las mujeres somos sostén de familia, ¿me entiendes? Entonces por eso hay más mujeres y además siempre enfermería es una carrera de salida a laborar más fácil. Saben que se necesita enfermera, entonces se estudia enfermería y es con una salida rápida. En cambio, el hombre puede elegir cualquier otra cosa, no siendo enfermero. La mujer también tiene más variedad, pero a veces como que la profesión como que está más relacionada con la mujer, por el cuidado, por la vocación, que esto, lo otro” (María, enfermera).

En cuanto a trabajadoras de casas particulares (cuidadoras, trabajadoras del área de limpieza, niñeras), encontramos percepciones que, nuevamente, asocian este tipo de trabajos con cualidades femeninas y también con roles asignados históricamente al género femenino. No obstante, una de las entrevistadas mencionó que los varones trabajan también limpiando casas, aunque en menor medida. Leyendo su testimonio, podemos inferir que cree que esto ocurre solamente cuando el varón necesita trabajo desesperadamente, y que en esos casos reciben un mayor salario que ella.

“P1: Pero, ¿viste, por ejemplo, conoces a algún hombre que limpie casas?
R1: Sí, sí, sí, conozco, conozco. Tengo un amigo que, claro, se quedó sin trabajo, y a ese amigo le dimos... Ahora, claro, como te digo, es cuestión de la época. Hoy en día la época con la igualdad y todo. Entonces nosotros le dijimos, vi una publicación donde decía un hombre: limpio casas. Y entonces a este amigo le dijimos, ve a limpiar. Y él dijo, sí, ¿por qué no? Es trabajo. Necesito trabajo. Hoy en día hay que trabajar de lo que sea, chicos. De lo que sea. Tanto un hombre como una mujer. Entonces este chico limpia, y limpia mejor que yo, te digo. (risas) Y le pagan más que a mí. Le pagan más que a mí” (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

En las mujeres residentes vemos una idea de que las tareas se distribuyen equitativamente entre varones y mujeres (salvo algunas particularidades, aunque no hay desarrollo de cuáles serían). En relación a esto, una entrevistada destaca que, pese a realizar exactamente la misma tarea, se suele valorar más al varón cuando la realiza que a la mujer (tanto por médicos, sobre todo mujeres, como por pacientes).

“En mi residencia en puntual también hay más mujeres que hombres. No siento que entre nosotros haya disparidad entre las responsabilidades que se le da a cada uno. Sí, obviamente que se siente, o nosotras las mujeres que estamos, lo sentimos en relación al mérito que se le da a la misma tarea en el hombre que en la mujer. Capaz este hombre que hizo lo mismo que vos, es como ay mirá, y viste yo hice lo mismo y de parte de las pacientes también, o sea de las pacientes es tremendo como ay si porque el doctor que tiene los ojos así me atendió y vos estuviste viéndola todos los días la misma cantidad de veces o más y a vos nunca te dicen nada” (Carmen, residente).

Impactos reconocidos explícitamente

En esta dimensión, buscamos indagar la relación que hay entre el movimiento de mujeres como fenómeno social, con la autopercepción y opiniones que se tienen y se expresan explícitamente del movimiento de mujeres. Nos parece importante profundizar en estos dichos textuales ya que en muchos casos encontramos contradicciones entre cómo se reconocen explícitamente y las prácticas que se llevan a cabo en el día a día. Es decir, hay algunos casos en los que las entrevistadas se posicionan en contra de los movimientos de mujeres, sin embargo, reconocen cambios en cómo las tratan en sus lugares de trabajo y cómo la voz femenina comienza a ser escuchada.

Por ejemplo, Ana es una enfermera de 37 años no se considera feminista ni reivindica los movimientos de los últimos años porque no está a favor del aborto legal, pero al mismo tiempo ve un cambio en el trabajo respecto de cómo tratan a las enfermeras:

P1: ¿Vos consideras que la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres cambió en algo el tipo trabajo con por ejemplo de todo el tema del 8M con todo lo que sucedió?

R1: Si, más porque se empezaron a visualizar cosas que no se visibilizaban antes. Empezaron a respetarnos un poco más a nosotras. Como se sabe en lo cotidiano las enfermeras como las atorrantas del turno y se nos empezó a respetar un poco más, sobre todo los médicos. Tanto hombre como como mujer, ahora vos trabajas a la par. Antes el médico hombre era como el jefe máximo y ahora miro y si quiero mandarte a la mierda te mando, si no te tengo miedo y como ahora existe todo esto de decirme algo que enseguida no lo comunico. Está bueno, sí, sí, hubo cambios, pues nosotras, sobre todo” (Ana, enfermera).

Otro caso en el que encontramos contradicciones similares es el de Manuela, trabajadora de limpieza de casas particulares de 47 años. Este es un caso particular porque milita activamente en una iglesia evangélica y ha participado de marchas en contra del aborto legal. No se considera feminista, pero sí reconoce cambios en “la mentalidad de las mujeres”:

R1: El único cambio que veo yo es que uno puede poner tarifa de horas. Antes no. Antes no podías porque ya estaban estipulados cuánto iban a pagar la hora. Hoy en día, ya nosotras las mujeres nos damos a valorar los derechos de trabajo.

P1: Mirá. ¿Y viste algún cambio en cómo te tratan? O más allá, digamos, de la...

R1: Mirá. El cambio debería de estar. Porque estamos en el siglo XX y hoy en día

los derechos son otros, ¿no? La voz es escuchada ahora, ¿no? Entre comillas. Pero hay todavía patronas, hay mujeres que se han quedado en la época del siglo X. Pero ¿qué pasa?... la mentalidad de las mujeres es otra" (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

De todos modos, Manuela no reconoce que este cambio sea producto de los últimos movimientos de mujeres (ni siquiera de los que ella participa), sino más bien se refiere a un "cambio de época" y a la necesidad económica de la familia de tener más de un sueldo, lo que empuja a la mujer a salir a trabajar.

Tanto Ana como Manuela tienen una visión negativa del feminismo basada en experiencias donde hubo denuncias, falsas según ellas, a hombres de su entorno por violencia de género. Ana menciona casos sobre pacientes mujeres del hospital que han acusado a enfermeros varones y Manuela habla sobre una denuncia por violación a su sobrino por parte de la novia.

En contraposición, más de la mitad de las entrevistadas se reconocieron explícitamente como feministas. La mayoría de ellas reconoce que el movimiento de mujeres introdujo cambios respecto de las actitudes de las mismas mujeres, cómo se plantan ante situaciones de desigualdad de género: desde denunciar casos de violencia hasta reclamar por tareas desiguales entre hombres y mujeres. Se repiten palabras o expresiones como "elevar la voz", "imponerse" y "empoderada".

"R: Yo creo que las mujeres en general, dentro del hospital, su boca afuera también, por lo que veo, estamos más empoderadas y no nos dejamos, digamos, ni decir cosas por los machos, ni por los hombres, ni porque sea médico, ni porque sea el jefe de...Creo que eso ha cambiado, nos plantamos. Tenemos una actitud diferente y tenemos como esa red de comunicación y de juntarnos para que no nos pase nada. Y estamos muy atentas a todo eso porque cuando ahí hay alguna compañera, digamos, que tiene maltrato doméstico, enseguida nos enteramos, las compañeras se enteran y se hace todo así una contención para poder sacar a esta compañera de todo eso.
P1: ¿Y hace unos años eso también existía?
R: No, no, no" (Ester, enfermera).

También, en algunos casos, se liga con la conciencia de su condición de explotada ya que esta actitud de empoderamiento no solo se presenta ante desigualdades de género sino también para exigir mejoras de condiciones laborales y aumento de salario. Por ejemplo, Agustina, enfermera de 46 años, expresa que está criando de manera muy diferente a su hija de seis años respecto a cómo educó a su otra hija de 31:

"Sí y cuidarse le enseñamos a hacerse, no a cuidarse en sí, ¿no? Yo qué sé Pauli por ejemplo que tiene 31 le cuesta mucho ir al choque o la han pasado por arriba en los laburos como quisieron y no habla viste y por ahí viene recaliente y te cuenta, me pasó esto, esto y esto, pero tenés que largarlo ahí en ese momento después ya fue. Y ahora empezó un trabajo en una farmacia y ahora fue con otro chip viste que vos vas a empezar un laburo y te dicen, estás contratado, nunca te dicen todo como corresponde y bueno, y ahora le dijo miren esto no me cierra que ya pasó por 10.000 laburos y mira, esto no me cierra no sé cómo me

liquidaste el sueldo que esto que el otro necesito que me lo expliques bien y ahí yo noté, que ella cambió un poco en su manera de ser” (Agustina, enfermera).

Además, también surge una cuestión generacional en las cuales las mujeres de mayor edad muchas veces reconocen el cambio en otras mujeres más jóvenes, pero no en ellas mismas.

“P1: ¿Crees que todas las luchas que se vienen dando por la reivindicación de los derechos de las mujeres, cambió algo en este tipo de trabajos?
R: Yo creo que sí. Y sobre todo se ve mucho en las chicas jóvenes. Bueno, yo a fin de año ya me jubilo, pero las chicas jóvenes se notan, por ejemplo, que discuten más. Por ejemplo, no se dejan pisotear. Nosotros por ahí antes nos llamaban la atención, no retar, sino nos llamaban la atención, nos callábamos la boca y decíamos, sí, sí, tenés razón y listo. Ahora no, es como que las chicas nuevas tienen otra forma de ser y como que dan su forma de ver las cosas y lo discuten. Lo discuten más” (Sonia, docente de nivel inicial).

En algunos casos, aunque no en la mayoría, encontramos que el impacto positivo de los movimientos de mujeres no solo se observa en las actitudes propias o entre compañeras, sino también en las relaciones laborales. Lucía cuenta sorprendida:

“Yo trabajaba en un lugar donde venía el director médico y te metía mano en el orto, y tenías que cerrar el culo, ¿entendés? Y nadie decía nada, y estaba bien. Y hoy me preguntaron eso. Entonces ahí te das cuenta del cambio de la sociedad. Y eso me pareció fabuloso. No se lo dije. Se lo tengo que decir, me parece, ¿no? A mi jefa, porque, o sea, me preguntó” (Lucía, enfermera).

Conclusiones

A modo de esbozo, lo que planteamos en esta investigación son las siguientes conclusiones:

1. Con respecto a las situaciones de abuso laboral-acoso-situaciones de violencia de género, identificamos que hay una problematización bastante general de estas cuestiones. En este sentido identificamos que varias trabajadoras logran a partir del movimiento de mujeres denunciar situaciones concretas de abuso/acoso, así como generar redes de contención con las compañeras (ya sea en sindicatos, comisiones de género u organizaciones políticas) a través de las cuales se acompañan en este tipo de situaciones, así como logran identificar cambios a nivel institucional.
2. En cuanto al movimiento de mujeres en el plano general, logramos observar muchos casos que identifican el impacto del mismo. Ya sea a nivel de posibilidad de denunciar, es decir, en el plano de los horizontes de acciones en el ámbito laboral (frenar patrones, denunciar casos), así como en el caso de la participación activa en distintas marchas como el aborto, el movimiento “Ni Una Menos” y demás.
3. En el plano sindical, observamos que el impacto del movimiento feminista es dispar. En este sentido, vemos que existen sectores cuya presencia sindical es

baja, especialmente en el caso de las empleadas de casas particulares, que no logran articular sus demandas con el sindicato, mientras que el sindicato de enfermeras se ve mucho más presente, no solo por la cuestión de género sino su demanda por la profesionalización.

4. El impacto del movimiento feminista en la percepción de las trabajadoras mujeres es bastante generalizado. Muchas logran identificar y problematizar la cuestión de la división de tareas en el hogar, sin embargo, esta arista presenta una contradicción en muchas de ellas, porque a la vez que lo problematizan, incluso las más conscientes (por ejemplo, las que militan en sindicatos), a la hora de plantear su distribución presentan contradicciones, siendo que en la práctica terminan haciendo ellas la mayor parte de las tareas.
5. Por último, en cuanto a la división de tareas en el espacio de trabajo, logramos identificar que muchas de ellas observan explícitamente la feminización de los rubros donde aspectos como el cariño, el afecto y la costumbre aparecen como factores explicativos.

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.

Arruzza, C (2016) Reflexiones degeneradas: Patriarcado y capitalismo, en Marxismo Crítico. Disponible en <https://marxismocritico.com/2016/03/08/reflexiones-degeneradas-patriarcado-y-capitalismo>

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. (2015) How Not To Skip Class: Social Reproduction of Labor and the Global Working Class, en ViewPoint Magazine, Disponible en <https://viewpointmag.com/2015/10/31/how-not-to-skip-class-social-reproduction-of-labor-and-the-global-working-class/>

Fraser, N. (2014) Tras la morada oculta de Marx. Por una concepción ampliada de capitalismo, en New Left Review 86, pp. 57-76. Disponible en <http://rusredire.lautre.net/wp-content/uploads/Nancy-Fraser-Tras-la-morada-oculta-de-Marx-NLR-86.pdf>

Frega, M. (2019) Que el capitalismo y el patriarcado caigan juntos. Apuntes sobre las potencialidades, límites y desafíos de los feminismos en la experiencia argentina reciente en Revista Theomai, N° 39.

Varela, P. (2016) "¿Revitalización sindical sin debate de estrategias?", en Paula Varela (Coord.) El gigante fragmentado. Trabajadores, sindicatos y política durante el kirchnerismo. Final abierto, Buenos Aires.

Varela, P. (2021) "La Nueva Ola Feminista y las luchas de las mujeres trabajadoras ¿Por

qué luchamos?” revista O Social em Questao, año 23, N^a49, Río de Janeiro.

Varela, P. (coord.) (2020). Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista. Buenos Aires: CEIL-Colección Género y Trabajo.

2. Garantizar la vida estando precarizadas. Percepciones de trabajadoras del área de la reproducción social.

Bautista Barreiro, Candela Estabillo, Ayelén Iglesias, Damián Lungman, Ailín Portas



Resumen

El trabajo trata la problemática de la precarización laboral que atraviesan los trabajos de reproducción social ejercidos por mujeres en el sector privado. Se pretende, a partir de las percepciones que las mujeres tienen sobre sus trabajos, dilucidar de qué manera se manifiestan los siguientes ejes: precarización del trabajo, precarización del empleo y precarización de las relaciones laborales. A la luz de estos tres ejes, analizaremos cómo influye la percepción valorativa que tienen sobre su trabajo, la percepción de precarización sobre algunas dimensiones del empleo, tales como el salario y la extensión de la jornada laboral y por último se examinará cómo estas percepciones se cristalizan (o no) en organización y demandas colectivas.

Introducción

El presente trabajo aborda la problemática de la precarización laboral dentro del sector privado del área de la reproducción social. La problematización de esta temática surgió a partir de un acercamiento a este tipo de experiencias en el seminario de investigación "Los trabajadores en la Argentina actual. Recomposición social y conflictividad sindical de 2003 en adelante.", dictada en la carrera de Licenciatura en Sociología de la Universidad de Buenos Aires y marco institucional en el que se inserta este trabajo. Durante nuestro pasaje por la asignatura nos hemos acercado a la producción teórica sobre el denominado "mundo del trabajo" y la precarización laboral, al tiempo que hemos establecido vínculos con mujeres trabajadoras mediante la realización de entrevistas. Ambas cuestiones nos han disparado los interrogantes que dan forma a esta investigación.

La década del 90' abrió un nuevo escenario: las condiciones de precarización y explotación de la fuerza de trabajo fueron impuestas y se consolidaron como características del mundo productivo. Como afirma Longo (2012) la flexibilidad y la precariedad laboral se presentaron como la materialización de una nueva relación de poder entre el capital y el trabajo, donde el capital avanza y dispone más enteramente de la fuerza de trabajo, tendencia que, a pesar de registrar crecimiento económico y bajas en las tendencias de la desocupación masiva, no ha sido modificada durante la "década ganada" que inicia en 2003, consolidándose la precariedad como una característica de los empleos actuales.

Siguiendo a Gutiérrez Rossi y Varela (2023) la centralidad de estos problemas en relación al trabajo y las desigualdades sociales se tornaron muy visibles con la pandemia, de la mano de la contradicción entre el carácter "esencial" que asumió la explotación de cierta fuerza de trabajo y el carácter "descartable" que asumieron los cuerpos que la portan, generando numerosas denuncias del lado de la clase trabajadora acerca de la tremenda extensión que tiene la precarización. A su vez, los autores sostienen que las estadísticas laborales nos muestran una fuerte expansión del sector servicios, crecimiento que va de la mano con el aumento del subempleo y la pauperización que éste implica para las y los trabajadores. Dentro de este sector, una de las ramas que más ha crecido ha sido el del trabajo fuertemente feminizado en el área de la reproducción social asalariada (salud, educación, cuidados), en el marco de una crisis de reproducción social, siendo la pandemia una contundente expresión de la centralidad de este trabajo feminizado ya que las mujeres han tenido que responder no solo a la sobrecarga de trabajos de cuidado cotidiano, sino también han tenido que resolver los requerimientos educacionales y de atención de la salud en tiempos de confinamiento. Se concluye entonces que estamos frente a una profunda crisis del trabajo que se expresa, entre otras cosas, en la extendida y creciente precarización laboral y la progresiva feminización de la fuerza de trabajo en nichos de bajos salarios (Gutiérrez Rossi y Varela, 2023).

En este contexto, interesa analizar de manera crítica el concepto de precariedad a la luz de las percepciones que las mujeres le atribuyen a su trabajo. De esta manera, se realizaron diversas entrevistas a trabajadoras del AMBA que pertenecen a distintos sectores del ámbito privado de la reproducción social, como son limpieza, docentes de nivel inicial y primario, enfermeras y trabajadoras del sector de cuidados privatizado donde se encuentran las cuidadoras de casas particulares y acompañantes terapéuticas. Las entrevistas realizadas arrojaron ciertos aspectos comunes a los distintos sectores, tales como la extensión del trabajo por fuera de la jornada establecida, la poca o nula organización sindical dentro del ámbito laboral, la absorción y/o realización de tareas que exceden a su labor principal, entre otras. Ante estas problemáticas, cabe preguntarnos: *¿Cómo conciben las trabajadoras el impacto que genera el trabajo tanto en su vida personal como en quienes son usuarios del servicio que ofrecen? ¿Cómo perciben su labor en tanto sostén de la reproducción social?; entendiendo que existe una relación entre el trabajo feminizado de reproducción social y sus bajos salarios, ¿Cómo perciben su labor en relación al salario recibido? ¿Consideran importante el papel de la organización sindical? ¿Existen formas de organización entre las trabajadoras al interior de su trabajo para llevar adelante demandas colectivas?*

De esta manera, nuestro trabajo apunta a analizar si la dimensión valorativa, aquella compuesta por la valoración y el reconocimiento que reciben de otros como la autovaloración profesional, incide en las percepciones que tienen las trabajadoras acerca de la precarización laboral. La valoración y autovaloración en los trabajos de reproducción social ejercido principalmente por mujeres, nos remite a los saberes y las prácticas que ellas van construyendo a lo largo de su historia profesional. En este sentido, Aguilar y Sandoval (1991) abordan la autovaloración profesional a partir de la relación que la persona establece con su trabajo. Esta relación se va construyendo desde su ingreso a la profesión (estudios previos, preparación, aprendizajes) y a lo largo de su trayectoria laboral. Es en esa trayectoria donde se construyen los saberes, las prácticas, las concepciones, las valoraciones y autovaloraciones respecto al trabajo. Esta construcción supone tanto la acción del sujeto con su entorno como la elaboración interna sobre esa acción. Entonces, la valoración social y el reconocimiento por parte de los receptores de los servicios brindados por las trabajadoras, se encuentra estrechamente relacionado con la autovaloración que las trabajadoras construyen sobre su profesión.

Para lograr dicho fin, analizaremos la problemática en tres dimensiones. Por un lado, indagaremos acerca de cuáles son los aspectos que influyen sobre la percepción que construyen las trabajadoras sobre su trabajo, es decir, se buscará dar cuenta de cómo aparece la dimensión valorativa y la percepción de la precarización. Por otro lado, se examinarán las percepciones de las trabajadoras en relación a la precarización del empleo, tomando en consideración aspectos tales como el salario percibido y la extensión de su jornada laboral. Por último, analizaremos cómo las percepciones acerca de la precarización se cristalizan en demandas colectivas. La elección de estos aspectos encuentra su origen en el esquema desarrollado por Longo (2012), quien sostiene que la precariedad, como forma que asume la relación de poder capital-trabajo, se materializa en tres dimensiones: precariedad del empleo, precariedad del trabajo y precariedad de las relaciones laborales. La primera hace referencia a la capacidad de flexibilizar tanto la contratación y el despido, como el uso de la fuerza de trabajo, y comprende tanto la "flexibilidad interna", es decir, la flexibilidad en la jornada laboral, en el espacio de trabajo y/o en las tareas a realizar, y la "flexibilidad externa", la posibilidad de subcontratación, tercerización, y formas irregulares o ilegales de contratación precaria. En segundo lugar, la precariedad se materializa en la degradación de los trabajos a través de la simplificación y rutinización de las tareas, el aumento del despotismo en el trabajo, la desobjetivación de la producción, y la contratación de trabajadores sobre o sub calificados con respecto a las tareas que deben desarrollar, influyendo estos aspectos en las percepciones que poseen los trabajadores sobre su trabajo y disminuyendo su poder frente al capital. En tercer y último lugar, encontramos la precarización de las relaciones laborales que se manifiesta en la fragmentación del colectivo del trabajo y en la prohibición/ausencia de organizaciones sindicales. Se construyen así, ámbitos y espacios laborales precarios, en los cuales la precariedad atraviesa las fronteras individuales y adquiere aspectos colectivos. En resumen, la autora afirma que estas tres dimensiones son necesarias para dar cuenta de las características que adquiere el mercado laboral en las últimas décadas, y son las categorías mediante las cuales abordaremos los objetivos propuestos, bajo la pregunta que nos guía acerca de si la dimensión valorativa obtura la percepción de la precariedad del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales.

De esta manera, la hipótesis que sostenemos es que, dado que la dimensión valorativa está muy presente en las trabajadoras del área de la reproducción social, en estas trabajadoras se encontrarán con más fuerza las dimensiones de precariedad del empleo y de las relaciones laborales que de precariedad del trabajo, debido a que, en el plano subjetivo, la percepción que tienen las trabajadoras sobre el trabajo no se halla degradada.

Marco teórico

El presente trabajo se enmarca en la denominada “crisis del trabajo” y “crisis de la reproducción social” que atraviesan a la clase trabajadora actual. En cuanto al concepto de “crisis del trabajo”, Gutierrez y Varela (2023) entienden que este fenómeno refiere a la

Extendida y creciente precarización laboral; progresiva feminización de la fuerza de trabajo en nichos de bajos salarios; aumento de la subocupación y la sobreocupación; fluctuaciones con piso alto del desempleo; impacto de algunos cambios tecnológicos que, sin reemplazar el trabajo humano, lo someten a nuevas formas de control y gestión de la relación capital-trabajo; y, consecuencia de lo anterior, proliferación de «trabajadores pobres» como condición cada vez más extendida, tanto en los países periféricos como en los centrales, aunque con distinto ritmo e intensidades.” (p. 33).

La “crisis del trabajo” describe la realidad actual que atraviesa la clase trabajadora en general, donde la informalidad se hace cada vez más frecuente, pero también otras formas de precarización a las que están sometidos trabajadores formales. Una de las características de la “crisis del trabajo” es la expansión del sector servicios y dentro de ellos el crecimiento del área de la “reproducción social asalariada”. Arruzza y Bhattacharya (2020) definen a la “reproducción social” como aquellas tareas necesarias para reproducir la fuerza de trabajo, la vida, y la reproducción de la clase obrera en su conjunto. La familia y las actividades domésticas son las principales encargadas de asegurar la reproducción social, pero las tareas reproductivas también incluyen aquellas áreas que se llevan a cabo en instituciones públicas como escuelas y hospitales, y además en instituciones privadas de reproducción social como escuelas y clínicas privadas, o tareas de limpieza y cuidados. Siguiendo el análisis de Arruzza y Bhattacharya, en el neoliberalismo aparece la idea de la reproducción social como un campo que puede ser también fuente de ganancias, la privatización de esos ámbitos de reproducción social hizo que avanzara la lógica mercantil y de producción de ganancias, esta es una de las razones por las cuales podemos referirnos a la “crisis de la reproducción social”.

A su vez, Nancy Fraser (2018) también se ocupa de desarrollar el término de reproducción social, y señala que:

El término reproducción social es más amplio que el de cuidado, ya que incluye no solo el trabajo afectivo y emocional, cómo criar niños y cuidar a los ancianos, sino también un trabajo más material como bañar, cambiar pañales, limpiar una casa y, en algunos casos, acarrear agua varias millas desde un río hasta el hogar.

Todas estas son formas de asegurar que un hogar, un pueblo, o una familia, puedan desarrollar su vida (p.224).

El componente afectivo y emocional está impregnado en las tareas de reproducción social, ya que no son trabajos que producen mercancías, sino que estos trabajos están destinados a cuidar, enseñar, curar, es decir, a posibilitar el desarrollo de la vida. Los trabajos de reproducción social están atravesados por la interacción con personas, por lo que no se pueden dejar de lado la empatía, la paciencia, y las particularidades que incluyen tratar con otros seres humanos que requieren distintos tipos de cuidado y acompañamiento emocional. Estas cuestiones se encuentran en constante tensión con la lógica mercantil, lo cual se presenta incluso con más fuerza en los sectores privatizados, donde los trabajadores deben producir ganancia y quienes necesitan sus servicios son "clientes". Además, los trabajos de reproducción social asalariados entran en tensión con las características del trabajo en el contexto actual, signado por la precarización, los bajos salarios, las diversas formas de contratación, entre otros componentes que hacen a la "crisis del trabajo".

En los trabajadores asalariados de los sectores privados de la reproducción social podemos encontrar el punto de intersección entre la "crisis del trabajo" y la "crisis de la reproducción social", y es por este motivo que vamos a enfocar el análisis en mujeres trabajadoras en el sector privado de la salud, la educación, tareas de cuidados y limpieza. Nos interesa analizar las formas en las que lo afectivo y la valoración personal atraviesan las distintas percepciones de precarización que cada vez son más frecuentes debido a la "crisis del trabajo". Además de las diversas formas en las que aparece el componente afectivo en los diferentes sectores, a modo de hipótesis consideramos que pueden existir diferencias entre los sectores de educación, salud y cuidados, que están en contacto directo con pacientes y con niños; a diferencia del sector de limpieza que, si bien cumple un rol fundamental en la reproducción social, no trata directamente con personas, por lo cual puede ser más difícil para las trabajadoras reconocer su impacto.

Con este fin, tomaremos el concepto de precarización planteado por Longo (2012), quien la define como la forma histórica de la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo, donde hay momentos en los que el capital dispone menos del trabajo, y momentos donde dispone más enteramente sobre él. Según esta definición, no hay momentos de no-precariedad sino distintos grados de precariedad que se definen en la relación capital-trabajo. Para la autora, la precariedad no es una excepción del mercado laboral capitalista, sino que los trabajadores se enfrentan a trabajos más o menos precarios, y por eso plantea que la posibilidad de disminuir la precariedad depende del poder que adquieren los trabajadores para enfrentar al capital en esa relación. El contexto de "crisis del trabajo" debilita el poder que tienen los trabajadores para hacer frente a esa relación de poder capital-trabajo, y los deja en una situación vulnerable para que el capital disponga más enteramente de ellos. A su vez, Longo sostiene que es necesario observar que formas asume la relación capital-trabajo, y de qué manera se materializa. En este sentido, la autora propone, tal como mencionamos en la introducción del trabajo, que en el caso particular de Argentina podemos identificar tres dimensiones: precariedad en el empleo -capacidad de flexibilizar la contratación y el uso de la fuerza de trabajo-, precariedad en el trabajo -degradación de los trabajos a través del aumento del despotismo y la desubjetivación de la producción que se traduce

en un sentimiento de insatisfacción por parte de los trabajadores- y precariedad en las relaciones laborales que refiere a ausencia de representación sindical y la fragmentación del colectivo. La utilización de estas tres dimensiones de análisis nos permite entender cómo se articulan las diferentes formas de precariedad en ámbitos de la reproducción social asalariada. La conceptualización de la precarización en el empleo nos permite analizar las formas que adopta ésta en los diferentes sectores que analizamos, mientras que la utilización de la dimensión de la precarización del trabajo nos permite analizar las percepciones más subjetivas de las trabajadoras. En cuanto a la diferencia conceptual entre empleo y trabajo, Longo (2017) indica que el primero refiere a la forma contractual en que se inserta la relación laboral, mientras que el segundo da cuenta del trabajo como actividad humana y subjetiva de transformación.

Prestaremos especial atención a las formas que adopta la precarización en el trabajo en los trabajos asalariados de la reproducción social, concentrando el análisis en el aspecto que refiere al nivel simbólico, es decir, a la función que cumple socialmente el trabajo y a los significados que adquiere. Para lograrlo, consideraremos la forma en que se da la valoración y la autovaloración desde la perspectiva de las trabajadoras. Hablar de cómo se da la valoración y autovaloración en los trabajos de reproducción social ejercido principalmente por mujeres, nos remite a los saberes y las prácticas que el sujeto va construyendo a lo largo de su historia profesional. Como sostiene Sandoval Flores (1992), esta construcción se realiza en el ámbito de la vida cotidiana, lugar donde el sujeto forma su mundo y se forma también a sí mismo. "La manera en cómo una profesión se valora socialmente indudablemente está ligada a las condiciones materiales en que esa actividad se desarrolla" (p. 58). Asimismo, Aguilar y Sandoval (1991), abordan la autovaloración profesional a partir de la relación que la persona establece con su trabajo. Esta relación la va construyendo desde su ingreso a la profesión (estudios previos, preparación, aprendizajes) y a lo largo de su trayectoria laboral. Es en esa trayectoria donde se construyen los saberes, las prácticas, las concepciones, las valoraciones y autovaloraciones respecto al trabajo. Esta construcción supone tanto la acción del sujeto en su entorno como la elaboración interna sobre esa acción.

La valoración y la autovaloración se encuentran interrelacionadas, y está asociado con el concepto de reconocimiento, el cual Honneth (2010) entiende que es necesario para la autorrealización, y lo explica a partir de tres ejes: el primero le otorga importancia a los vínculos próximos o vínculos cercanos, los cuales a medida que crecen y se fortalecen, permiten la configuración de la identidad. En este estadio se da el reconocimiento recíproco. En un segundo eje pone énfasis en las relaciones jurídicas que protegen y reconocen la dignidad y los derechos individuales y colectivos de toda sociedad. Y en una tercera y última esfera ubica a la solidaridad, como aquel aspecto que beneficia las relaciones de valoración simétrica entre sujetos. Cuando un entorno social posibilita estos tres aspectos "sea cual sea su forma concreta, el individuo puede remitirse a sí mismo en las formas positivas de la autoconfianza, el autorrespeto y la autoestima" (Honneth, 2010, p.30).

Finalmente, la última dimensión de la precarización de las relaciones laborales nos permite analizar las formas que adopta la organización colectiva en los sectores privados de la reproducción social, ya sea a través de la organización sindical o no.

Longo (2012) señala, a partir de su estudio de caso, que, si bien se respetan legalmente los derechos sindicales, a partir de los noventa muchos sindicatos abandonaron las reivindicaciones laborales para abocarse a la prestación de servicios. En este sentido, Murillo (1997) indica con el concepto de "supervivencia organizativa" que las reformas laborales surgidas durante el menemismo restringieron la capacidad de acción del sindicalismo. A su vez, sus recursos políticos fueron afectados por el viraje hacia posturas pro-mercado. En ese marco, los sindicatos buscaron desarrollar sus recursos organizativos a través de la incursión en actividades mercantiles. Ofrecen así múltiples servicios a través principalmente de las obras sociales como compensación del declive de sus recursos políticos y de movilización. A su vez, esto genera una burocracia profesional que vive de las actividades desarrolladas por el sindicato para sus afiliados. Otro de los aspectos señalados por Longo (2012) es la negociación informal con los supervisores como mecanismo para la resolución de problemas. Mediante esto se disminuye el descontento y los conflictos y se amplía al mismo tiempo la flexibilidad. Pero a su vez, los derechos son también negociados. De esta manera se atomizan los trabajadores y se naturaliza la negociación individual como la forma más efectiva. Como veremos, este viraje de los sindicatos desde la lucha por las demandas de sus representados hacia la prestación de servicios, y las negociaciones informales entre trabajadores y supervisores, son aspectos que se podrán observar en nuestros casos de estudio.

Fuentes y metodología

Para alcanzar los objetivos propuestos, se utiliza una metodología cualitativa que emplea técnicas de recolección y construcción de datos, a través de la realización de entrevistas en profundidad. La elección de la entrevista como técnica nos resulta útil en la medida en que, a través de ellas, podemos acceder a las percepciones y subjetividades de las trabajadoras, profundizando en la forma en que perciben la precarización, cómo valoran su trabajo, cuál es el grado de conciencia que tienen sobre el impacto del mismo en la reproducción social y cómo se configuran las relaciones laborales, qué es lo que identifican como demandas y cuáles son los medios que adoptan para llevar adelante los reclamos existentes. Tal como sostiene James (2004), el testimonio oral nos brinda la posibilidad de acceder a esta información que no podemos adquirir de otra forma, ya que elementos como las percepciones y la valoración no pueden ser obtenidas de archivos o documentos, siendo el testimonio oral el que nos acerca a la experiencia vívida de las trabajadoras. Sin embargo, James advierte sobre los peligros de trabajar con testimonios orales, ya que "Si bien el testimonio oral es, en efecto, una ventana hacia los aspectos subjetivos de la historia (...), es necesario decir que la visión que proporciona no es el mero reflejo transparente de los pensamientos y sentimientos tal como realmente fueron o son." (p.128)". No debemos pretender que el entrevistado nos brinde un reflejo fehaciente de sus percepciones, sus sentimientos, o incluso de sus vivencias, es necesario comprender que la construcción del relato está atravesada por el paso del tiempo y por aspectos culturales. Al mismo tiempo, el autor insiste en la importancia de concebir a la entrevista como una relación entre dos o más personas, relación que es asimétrica y donde entran en juego cuestiones de clase, de género, acuerdos o diferencias ideológicas, y el contexto en el que se da la entrevista. Por este motivo, el autor sostiene que el texto producido por esa "narración conversacional" no sólo está estructurado por

convenciones culturales, sino que es también una construcción social, permeada por el intercambio entre el entrevistador y su sujeto y, a su vez, por otros relatos comunitarios y nacionales.

Para disminuir los sesgos que la técnica de la entrevista puede introducir, James destaca la importancia de las notas de campo, donde se debe describir el contexto, pero también la percepción de las asimetrías presentes en la relación de la entrevista, y las reflexiones del investigador, que no debe perder de vista el hecho de que el entrevistado no comparte sus pensamientos tal cual los piensa, y sus vivencias tal cual las vive, sino que el testimonio oral es producto de la relación y como tal responde a aquello que el entrevistado decide compartir con el entrevistador.

En el presente trabajo, la muestra se compone en su totalidad de mujeres, decisión que encuentra su fundamento en la creciente feminización de los trabajos, y dentro del sector de reproducción social nos enfocamos en el sector privado, para dar cuenta de cómo la "crisis de reproducción social" se articula con la "crisis del trabajo", y las tensiones que se presentan entre la creciente precarización y las características particulares de estos sectores, cuya función es garantizar la reproducción de la vida. La muestra cuenta con un total de 29 entrevistas: ocho realizadas en el sector de enfermería, siete realizadas a docentes de primaria e inicial, ocho que corresponden al sector de limpieza, y seis al sector de cuidados privatizado, donde encontramos cuidadoras de casas particulares o acompañantes terapéuticas de niños y personas con discapacidad. Con el objetivo de garantizar la presencialidad, las entrevistas fueron realizadas en el AMBA, entendiendo que es importante fortalecer la relación que se genera en la interacción social entre el entrevistado y el entrevistador, y así contribuir a enriquecer el testimonio oral que las trabajadoras nos brindaron.

Valoración social del trabajo de reproducción social y autovaloración de quienes lo ejercen

Tal y como sostiene Longo (2012), la precariedad del trabajo es aquella que se manifiesta en los sentimientos y la subjetividad del trabajador. Se refiere al nivel simbólico, es decir, la función que cumple socialmente el trabajo y qué significados adquiere para los propios trabajadores. En este sentido, el objetivo de este apartado es analizar, desde las propias voces de las trabajadoras, la valoración social que adquieren los trabajos de reproducción social según ellas, y a su vez, la autovaloración que tienen sobre su profesión.

Bhattacharya, T. y Arruzza, C. (2020) identifican al menos tres esferas en donde se lleva a cabo la reproducción social: la familia, las instituciones públicas y las instituciones privadas (escuelas, hospitales, etc). En este sentido, nos interesa lo que ocurre en el sector privado en el ámbito de la reproducción social asalariada. Este tipo de trabajos son cruciales porque aportan un cuidado apropiado, una buena salud y educación, que vuelve posible la reproducción de la fuerza de trabajo, pero también la reproducción de aquellos que no trabajan.

Ahora bien, la autovaloración de los trabajos de reproducción no puede pensarse por fuera de un contexto social, cultural e histórico. Este sector se ve fuertemente feminizado ya que la preservación y la reproducción de la vida fue históricamente el

ámbito de las mujeres. A su vez, están relacionados con el afecto, la dedicación y el cuidado, ya que socialmente se cree que estos trabajos son la tarea y el deber que les vino dado naturalmente a las mujeres porque en ellos se pone en juego la amorosidad, característica innata que le viene dada solo a ellas.

“Si paramos nosotras, se para el mundo” fue una de las consignas del 8 de marzo del movimiento de mujeres en Argentina, pero pese a los avances de las luchas feministas que atravesaron a la sociedad entera cuestionando el rol de éstas en el trabajo de reproducción, las mujeres siguen siendo las que principalmente llevan adelante estos trabajos. La estructura de trabajo no se modificó sustancialmente, porque son cambios que llevarán mucho tiempo y los hábitos más antiguos aún persisten. La división sexual del trabajo patriarcal así lo quiso: lo público a los varones y lo doméstico a las mujeres, porque “el sistema no sólo nos convenció de que era un trabajo natural de las mujeres, sino que también era una actividad que te hace sentir plena” (Federici, 2013, p.34).

Teniendo en cuenta este contexto social, cultural e histórico, empezaremos por observar de qué manera las mujeres son subjetivadas por este tipo de trabajos y que tipo de valoración le dan a estos. Una característica que se repite en muchos de los fragmentos de las entrevistas realizadas tiene que ver con la autovaloración positiva de las mujeres sobre sus trabajos por ver implicada la responsabilidad de trabajar con personas, ya sea ejerciendo cuidados o educando. Este aspecto se ve reflejado en las respuestas de enfermeras, cuidadoras y docentes, lo cual genera que muchas veces se vean implicadas emocionalmente. En general, se repiten dos factores centrales: el bienestar de la persona cuidada y la responsabilidad asumida por ellas.

En el caso de las enfermeras y las cuidadoras aparece una actitud de orgullo, gratificación y vocación que suscita emociones y sentimientos agradables y confortables por trabajar en pos de mejorar la calidad de vida de las personas en términos de salud y educación. Aparece una actitud colaborativa, responsable y profesional respecto al trabajo que desarrollan:

“A mí ya el hecho de poder cuidar a alguien me da placer, me gusta lo que hago, lo disfruto, y saber que le puedo hacer un bien más todavía, me gusta esa parte [...] Yo trato de dar todo con mi paciente, soy muy puntillosa, muy rigurosa con lo que hago” (Ana, enfermera).

“Veo que es una profesión que contiene a la gente, que la ayuda. Estás en el nacimiento y en la muerte, atendés cosas que nadie quiere estar al lado, vómitos, fluidos, expectoración. Entonces realmente me parece que los enfermeros tenemos digamos, eso especial, de ponerle el cuerpo a las enfermedades, a estar con la gente en los momentos más difíciles, y también a veces en los momentos de alegría, ¿no? En los nacimientos, bueno. Así que bueno, sí, es eso, me gusta ayudar a la gente” (Ester, enfermera).

“Soy muy responsable y me involucro un montón. Esto de mirar la patología, intentar que esté lo mejor posible porque es una persona. O sea, vos... el cuidado lo ejerce sobre personas” (Paz, cuidadora en casas particulares).

“Es mi primera vez como cuidadora. Lo que a mí me gustó, o por lo menos a mi empleadora, lo que le gustó, es que yo era muy humana” (Concepción, cuidadora en casas particulares).

Otra de las características que atraviesan a muchas de las entrevistadas es la emocionalidad por estar en momentos en dónde se pone en juego la vida y el bienestar físico y mental de un otro. Remarcan el hecho de ejercer no sólo las tareas que son comunes a su profesión, como lo son la asistencia para la alimentación y el aseo, sino que se pone en juego también la contención emocional de la persona y hasta muchas veces de su familia:

“Emocional...impacta de muchas formas no sólo en la parte clínica, donde vos administras un tratamiento, o ciertos cuidados para mejorar su cuadro clínico o lo que esté atravesando, ya sea en postoperatorio o demás. Sino en la parte también emocional, porque uno hace contención no sólo del paciente sino también de su familiar, escuchas todo lo que te quiere decir y si vos lo podés resolver, lo resolves, levantándole el ánimo, o sea, hacemos muchas cosas. Es multitarea lo que hacemos, es muy integral el cuidado que uno le da al paciente. [...] Eso es lo que a vos te da satisfacción, ver cómo el paciente día a día va evolucionando hasta que llega el momento de su alta y con las cosas que ha superado vos te sentís como que sos parte de ese proceso y eso es lo que a vos te satisface” (Lorena, enfermera).

En la docencia también aparecen sentimientos de gratitud, en donde se manifiesta la responsabilidad a nivel profesional y la contención como un trabajo extra, pero están dirigidos al impacto que generan en las niñeces a nivel formativo. Se interpreta un fuerte componente vincular e incluso aparecen asociaciones que asemejan su rol a vínculos familiares:

“Y, nosotros somos como la segunda mamá, necesitan contención, si está angustiado tratamos de contenerlo, ver qué pasa, hablar con las familias y decirles “a ver, hoy estuvo más o menos, estaba medio triste, no quiso trabajar, no quiso comer”. Hacemos más o menos de madres para contenerlos durante todo el periodo que están acá. O sea, hay chicos que vienen a las 7 de la mañana, entonces necesitan ese acompañamiento, ese abrazo, que lo acaricien, que lo escuchen” (Sonia, docente de nivel inicial).

“Hay nenes que vos ves que sus no sé si le cambias la vida, pero si le cambias el día. Por ejemplo, un chico tiene problemas, cuatro años y no le hacían dejar el pañal. Bueno, hicimos tanto que el pibe terminó dejando el pañal. Ese nene, pobrecito, necesita una contención. [...] Yo y mis compañeras, la escuela, le está cambiando el día. Pues él no se quiere ir porque es el lugar que tiene, porque en la casa está desplazado por una realidad en donde toda la atención se centra en la hermana. Entonces él, pobre, no tiene un lugar en su hogar” (Mariana, docente de nivel inicial).

“Creo que es re importante que esas tareas sean encaradas con amor y responsabilidad, y que las personas que estemos en contacto estemos permanentemente repensándonos y mejorando, tratando de mejorar y ser

mejores docentes. Nada, seguramente algunas cosas pifio como todo ser humano, pero me importa un montón, o sea trato de pensar estrategias, trato de ver qué le copa a cada pibe porque a cada pibe pasan cosas diferentes" (Catalina, docente de nivel inicial).

En este punto, se vuelve necesario marcar la contracara de la situación de las trabajadoras del área de limpieza. Estas características relacionadas con la emocionalidad, el afecto, el orgullo y la gratificación, no se manifiestan en el sector de limpieza por ser un trabajo que quizá no está en contacto directo con la formación o el cuidado de personas. A esto se suma una diferencia fundamental con las otras profesiones: el hecho de que las trabajadoras de limpieza, en su gran mayoría, señalan no haber elegido este trabajo por vocación, sino que expresan acudir a este tipo de labores por necesidad. Ante la pregunta por el motivo de elección de este trabajo estas fueron las respuestas:

"En sí es que no tengo el secundario completo" (Valeria, limpieza en el Hospital Houssay, Vicente López).

"Mi padre tuvo un accidente con un colectivo, quedó invalido no pudo trabajar más, camina mal, no escucha bien y entonces no me quedó otra que trabajar" (Antonela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

"Me separé y necesitaba un sueldo para mantener mi casa" (Carolina, trabajadora de limpieza en hospital público).

"Es lo que había en ese momento" (Florencia, trabajadora de limpieza en hospital público).

Como sostiene Honneth (2010), la construcción de la autovaloración se da a partir del reconocimiento de un otro. De esta manera, los fragmentos presentados muestran sentimientos de satisfacción por el agradecimiento de los pacientes, las niñeces y las familias a la labor profesional desempeñada por las trabajadoras docentes, enfermeras y cuidadoras:

"Yo lo siento mucho también en el afecto que me dan ellos a mí, más que nada valoro eso [...] más que nada en el uno a uno. En la relación que uno tiene con los chicos, ahí lo veo... Y en las familias, cómo repercute eso, cómo se dan cuenta ellos también" (Josefina, docente de nivel inicial).

"Te agradecen, hay papás que te agradecen. El día a día te lo van diciendo, sino cuando se van de alta. O a veces te traen una docena de facturas, o unos bizcochitos, algo en agradecimiento. Y si no, el nene te deja una cartita. Y esas cosas como que te fortalecen. A veces los papás dicen... "Bueno, muchas gracias". No, no me tienen que agradecer nada. Este es mi trabajo, no me tienen que agradecer nada. "No, sí, sí. Porque de la forma que vos lo atendiste, cómo lo trataste, todo." Así que... Eso es la gratificación. Más de todo es con los chicos. Es con los chicos. Que ellos te sepan agradecer con un beso. O vos los ves que están mal, y al otro día los ves que están bien, y que van mejorando día a día. Es una gran satisfacción" (María, enfermera).

"Siento que, al menos todos los que tengo ahora -las personas que cuida-, están súper agradecidos. Son amorosísimos conmigo" (Azul, cuidadora en casas particulares).

"Los chicos te lo hacen saber con el afecto que ellos te dan, el hecho de decir, bueno, a la mañana vienen de un fin de semana y te traen un regalito, que dice "seño te quiero", un dibujito, boludeces, que yo por ahí guardo. Pero es como que sentís que ellos lo reconocen. Y cuando lo hacen piensas "¡ah, mira, vos sí te diste cuenta!", más allá de que tenés 30 pibes. Pero te das cuenta de que cambian una actitud, y te dicen, bueno, "gracias seño por estar atenta", o lo que sea, y como que ahí decís, "bueno, estoy haciendo bien mi laburo" (Paula, docente de nivel inicial).

Así mismo aparecen algunas complejidades si observamos las respuestas de las trabajadoras informales de limpieza en casas particulares y las de trabajadoras de limpieza tercerizadas en hospitales o escuelas. Las primeras, en lo que respecta al reconocimiento y la valoración de aquellos que reciben sus servicios, expresan opiniones disímiles:

"Siento que lo valoran positivamente. Es bueno sentir el agradecimiento de esta gente, cuando te dicen "uy gracias por hacer esto" el reconocimiento de llegar y que exista una conversación, una amistad. Y de la gente mayor ni hablar, lo siento mucho, hasta una se vuelve necesaria, si bien tienen parientes, ellos cuentan con uno" (Antonela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

"No, hoy en día yo creo que el trabajo doméstico es muy, a ver, suena feo decir explotado, ¿no? Pero es muy duro, es muy duro, es muy fuerte. Es muy fuerte porque no te reconoce nada, no, no, no para nada. Ni aún en el edificio donde yo limpio, ni aún. Siempre hay quejas. Piensan que nosotros somos robots, que tenemos que hacer de todo. No podemos tener miedo a ningún bicho, no podemos tener miedo a ninguna altura, no podemos tener miedo a que te pueda hacer daño el líquido, no podemos tener miedo a nada de eso" (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

Cuando prestamos atención a la situación de las trabajadoras tercerizadas en hospitales se observa que no hay una valoración estrictamente positiva o negativa, tanto por parte de los receptores del servicio como de sus superiores. Son trabajadoras más invisibilizadas por no ser trabajadoras protagonistas (como sí lo son los médicos o enfermeros) en los hospitales en donde trabajan:

"El único reconocimiento que tuve fue que me hicieron un afiche con mi foto y la tengo ahí guardada de recuerdo que fue en la pandemia. Entonces era como una trabajadora esencial, que sé yo." (Carolina, trabajadora de limpieza en hospital público).

"Y, somos unos trabajadores más, esa es la realidad. O sea, como que no sé si está valorado el trabajador" (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

“No hay reconocimiento económico, pero es como que si vos haces bien las cosas te tienen bien visto o te recomiendan o te piden. Eso nada más” (Carolina, trabajadora de limpieza en hospital público).

“No sé, es complicado ahí. Puede ser que sí, algunos sí. -se refiere al reconocimiento de su labor por parte de otros-. Cuando se limpian baños digamos, lo limpias todo a fondo y llega uno y te ensucia todo, y es como un trabajo medio al pedo, pero bueno” (Laura, trabajadora de limpieza en hospital público).

De este modo, se puede observar cómo prima la parte emocional en la autovaloración de su trabajo en las profesiones de docencia, enfermería y de cuidado. Los fragmentos dejan ver que las entrevistadas sienten orgullo por el trabajo que hacen y a su vez, la autovaloración positiva que hacen se alimenta de la valoración que reciben de los usuarios receptores de los servicios. En cambio, el análisis se complejiza cuando prestamos atención a la situación de las trabajadoras de limpieza, en donde no se ve tan expresada la autovaloración y la valoración de otros como si se ve en las profesiones mencionadas al principio. En primer lugar, la autovaloración tanto positiva como negativa desaparece, por ser un trabajo al que acuden principalmente por necesidad. En segundo lugar, el reconocimiento de otros no es estrictamente positivo ni negativo; al no ser una profesión en donde la trabajadora de limpieza tenga un protagonismo esencial para los receptores del servicio, se vuelven más “invisibles” o “anónimas”, a diferencia de la docencia, la enfermería o el cuidado.

Ahora bien, si prestamos atención al reconocimiento de las instituciones y de sus empleadores, allí es donde se ven las características propias de un trabajo precarizado. Lo que se ve en común en todas las profesiones es que no encuentran reconocimiento económico y muchas veces ven limitadas e incumplidas algunas garantías y derechos por parte de sus empleadores, sobre todo en la pandemia. También aparecen sentimientos de sentirse sobrecargadas de trabajo.

“En la pandemia no nos reconocieron nada, ni una condecoración. A nivel de exigencia sí, modificó la actividad terriblemente, porque sí teníamos que cubrir muchos turnos. Está bien, nos pagaban esas horas extras que era lo que correspondía, pero estábamos todos agotados y exigían y exigían y llegó un momento que estábamos quemados” (Ana, enfermera).

“Para nosotros no hay derecho, no nos podemos enfermar, no nos podemos contagiar, no podemos tener miedo, no podemos tener nada de eso [...] Cuando empezó la pandemia me dio pánico. Y yo le dije al administrador si podía hacer una hora menos, y dijo que no, porque la gente no estaba de acuerdo. Así que ¿vos crees que te reconocen?” (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

“Te contaba que ya no tengo ese amor que tenía hace un par de años, yo ya lo veo como un laburo más. Es como todo así mecanizado. Antes por ahí decía, “si, estamos por el paciente, hablábamos, claro”. Teníamos otro ojo clínico. Ahora no tenés tiempo, porque estás sobrecargada” (Lucía, enfermera).

Estos fragmentos nos dan pie para introducir las percepciones de las trabajadoras en torno a la precarización del empleo. El aspecto valorativo y de reconocimiento analizado en este apartado se encuentra estrictamente relacionado con las condiciones propias del trabajo, como son el salario, la extensión de la jornada laboral y otras características que hacen al empleo.

Las percepciones de las trabajadoras en relación a la precarización del empleo

La teoría marxista clásica indica que hay explotación y plusvalía, en un marco de contrato formal entre empleador y empleado, donde al empleado se le paga lo necesario para continuar con su vida y su reproducción, mientras que el excedente se lo lleva el capitalista.

En Argentina, considerado un país en vías de desarrollo, con recurrentes devaluaciones que funcionan como transferencia de valor a los sectores más ricos de la sociedad, deudas externas que tocan techos históricos y salarios bajos, lo que existe es una crisis del trabajo y una crisis de la reproducción social, ya que el pago recibido por trabajar no es suficiente para un conjunto de gastos vitales, necesarios para la vida y para la reproducción social.

No se puede entender el análisis de las entrevistas y la comparación entre sectores sin dar cuenta de un contexto nacional que afecta directamente a lo que Longo (2012) define como la precarización del empleo, y también a las percepciones de las trabajadoras sobre sus propios empleos.

El Ministerio de Trabajo publicó en la resolución 15/2023 que, a partir del día 1 de diciembre de 2023, el salario mínimo vital y móvil en la Argentina es de \$156.000. Al mismo tiempo, el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) de la República Argentina difundió en su última estimación mensual (Informe técnicos/Vol. 7, N° 243) correspondiente al mes de octubre, que una familia de cuatro integrantes necesitó de \$160.603 para no ser indigentes, considerando que son dueños de su propiedad y no alquilan. En caso de que la familia necesite de un alquiler para vivir, es importante mencionar que un valor promedio de un alquiler de un departamento de dos ambientes a diciembre de 2023 en la zona más barata de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Barracas) es de \$176.576. Por tanto, si la misma familia de 4 personas necesita también alquilar, deben tener ingresos por \$337.179 para no ser considerados indigentes.

A partir de lo expresado, podemos afirmar que la Argentina atraviesa una realidad social y económica muy compleja, en la cual ser parte del decil más rico de la sociedad no asegura poder tener una vida digna, así como tampoco asegura poder cubrir los gastos necesarios para la vida de un/a trabajador/a. En este marco, una interpretación a nivel general de las entrevistas realizadas indica que en la mayoría de los casos se encuentra presente un fuerte entendimiento y conciencia acerca de la precarización de sus empleos, más allá de la carga emocional que puede aparecer en los empleos relacionados con los cuidados y la enseñanza. Es decir, a pesar de que algunas entrevistadas manifiestan amor o vocación por su trabajo, esto no quita que sean conscientes de que están bajo una precarización expresada en distintos niveles o aspectos.

Ahora bien, en el presente trabajo se considera que las trabajadoras del sector de limpieza tienen menor carga emocional o valoración positiva de sus propios trabajos, en comparación con lo expresado por las trabajadoras de los sectores de cuidados y docencia. Por tanto, es interesante realizar una comparación entre sectores a la hora de analizar percepciones de las trabajadoras acerca de las formas que toma la precarización del empleo en sus trabajos, ya que, en relación a la hipótesis propuesta, las trabajadoras del sector limpieza deberían ser aún más conscientes de la precarización del empleo que aquellas trabajadoras que desarrollan su profesión con una interpretación distinta de su posición en la sociedad, porque consideran que realizan un cambio en la vida de las personas, o porque eligieron su trabajo por vocación, gusto, interés, etcétera. En otras palabras, este análisis pondrá a prueba la hipótesis propuesta, la cual indica que, donde hay menos "amor" por el trabajo, se debería ser más consciente de la precarización en el empleo, y viceversa.

En este sentido, las entrevistas a mujeres que realizan funciones implicadas en la reproducción social, tienen en común la precarización del empleo en mayor o menor medida, y este tipo de precarización atraviesa modalidades de trabajo y profesiones diversas. Una de las formas de precarización del empleo más frecuentes en las entrevistas realizadas son los bajos salarios. Así, se puede señalar que en la mayoría de los casos las entrevistadas no realizan un análisis de la situación de los salarios en Argentina para determinar si el que ellas perciben es bajo o alto, sino que las consideraciones que realizan son a nivel individual, es decir, consideran su salario en relación a los gastos que esa persona o núcleo familiar tiene que afrontar en el día a día. Resulta interesante observar que, en la mayoría de las profesiones y las entrevistas, no es de vital importancia si la persona vive sola o acompañada, la percepción con respecto al salario es mayormente negativa, y en aquellas entrevistas donde el salario alcanza para los gastos que deben afrontar, se hace la salvedad de que esto sucede así ya que no poseen determinados gastos como el alquiler, o porque la persona admite tener más turnos o más de un trabajo para paliar la situación. Es en este sentido que las percepciones acerca de los salarios muestran una profunda precarización del empleo, y que esas percepciones son transversales a los sectores analizados, más allá de las diferencias en las funciones ejercidas.

Para ilustrar esta situación, se presentan algunos fragmentos de entrevistas que incorporan perspectivas de trabajadoras que ejercen diferentes profesiones, entre ellas, docencia, acompañante terapéutico y enfermería:

"Teniendo los dos cargos. Ahora, si yo tengo un solo cargo, no llego ni a pagar el alquiler. Vivo con lo justo" (Paula, docente de nivel inicial).

"Me alcanza mi sueldo, pero porque estoy en Mercado Libre también, no por lo de asistente personal solamente" (Rosarios, acompañante terapéutica en Centro Interdisciplinario).

"No es justo tener que tener dos salarios para poder vivir. La realidad sería que vos tendrías que poder vivir con un solo salario, pero eso no es la realidad" (Mariana, docente de nivel inicial).

“El sueldo fijo entra el mío y de él -en relación a su pareja- que trabaja acá en la casa, y nada, no nos alcanza” (Agustina, enfermera).

Una característica que aparece en las trabajadoras del sector de cuidados, enfermería y docencia, es que los salarios deberían ser más altos en reconocimiento a las tareas esenciales que cumplen o los estudios realizados para poder ejercer la profesión. Por lo que, una autovaloración positiva del rol que se cumple en la sociedad, se traduce en una mayor conciencia del bajo salario percibido:

“Deberíamos ganar mejor. O sea, más que nada enfermería, que es lo que yo hago, que somos profesionales, licenciados y demás, y que nos hemos capacitado y demás, acá no es reconocida esa tarea” (Lorena, enfermera).

Incluso, en una de las entrevistas encontramos a una docente de primaria quien reconoce que su salario podría ser mejor, pero siente que no puede quejarse al respecto porque considera que una enfermera que se pasa la vida estudiando, a su parecer, percibe un salario menor que el de una docente, y eso sería injusto por el nivel de estudios necesarios para ejercer la profesión de enfermería:

“24 horas las guardias. Y vos decís... ¿Cobran proporcionalmente? me parece que cobran mucho menos que el docente. Si vamos al caso por la preparación que tienen y todo. [...] Acá, en la media de trabajadores, no me parece que estamos tan mal como otras profesiones, a eso voy” (Milagros, docente de nivel primario).

A su vez, otra docente de primaria considera que salud y educación son lo más importante, y es por esa autovaloración de su trabajo (en comparación con otros), que considera que el salario debería ser mayor:

“Salud y educación para mí tienen que ser lo mejor pago en un país. [...] Porque yo estoy ganando como docente 250 mil pesos de un turno contra alguien, que no desmerezco, alguien que está haciendo un call center, que ficha y se va a su casa y va al gimnasio y no hace nada (en relación a la jornada laboral de un docente que continúa en su casa)” (Martina, docente de nivel primario).

El entendimiento acerca de cobrar más salario por la importancia de las tareas realizadas no es un factor que aparece en las entrevistas a trabajadoras del sector de limpieza. Sin embargo, existe una conciencia de que lo que perciben como salario no es justo, o está por debajo de la inflación creciente del país.

“Yo creo que debería de ser un poquito más, ¿no? No compensa hoy en día lo que se gana con lo que cuestan las cosas. O sea, los sueldos están muy por debajo de la inflación, muy por debajo” (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares)

En el contexto de crisis que atraviesa el país, resulta difícil que las trabajadoras, cualquiera sea el trabajo que realicen, estén satisfechas con su salario, ya que se puede estimar que la mayoría de los salarios son bajos en la Argentina, donde hay una disminución constante del poder adquisitivo. En el caso del sector de docencia, enfermería, cuidados y limpieza, se podría considerar que los bajos salarios son

producto de una baja valoración por parte del mercado de las tareas que cumplen un rol preponderante en sectores que reproducen a la sociedad misma, pero que no producen ganancias, o no las suficientes. Las protestas llevadas a cabo por médicos, enfermeros y residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en 2022, donde se reclamaba que los sueldos de los hospitales públicos no alcanzaban el valor de la canasta básica, es uno de los ejemplos que refleja esta situación.

Al mismo tiempo, la polivalencia en los trabajos y la sobrecarga de tareas por falta de personal son otro de los aspectos que forman parte de la precarización del empleo. En la mayoría de las entrevistas se percibe una insatisfacción de las trabajadoras ante la pregunta acerca de cuáles son las tareas que realizan. Según se puede observar, esta insatisfacción encuentra su fundamento en la enorme cantidad de tareas que deben afrontar, lo que muchas veces culmina en una extensión de la jornada laboral y en la realización de tareas que sobrepasan o no se corresponden con la función por la cual la persona fue contratada. Esto se puede ver de manera transversal en todas las profesiones:

“Nosotras hacemos de porteras, de administrativa, de telefonista... de lo que sea” (Lorena, enfermera).

“Te contratan para una cierta cosa y después terminas haciendo 7 más” (Paz, cuidadora en casas particulares).

“Uno es como que acá viene y hace de limpieza, psicólogo, de todo un poco, enfermero también” (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

“Nosotras sabemos hacer muchas cosas administrativas que no nos corresponden” (Paula, docente del nivel inicial).

Al indagar acerca de las razones por las cuales se cumplen tareas que extienden la jornada laboral o que exceden las funciones que deberían llevar a cabo, muchas de las entrevistadas concuerdan en que existe una falta de personal contratado necesario para llevar a cabo las tareas que se requieren, por lo que se les exige suplir esa falta, lo que deriva en una sobrecarga de trabajo:

“Hubo una que quería que yo sea de plomera. Yo no soy plomera, soy limpieza. U otras que yo pasee al perro. Digo, entonces, paseadora de perro, pues, hubieras contratado por ahí, por ese lado” (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

“A veces tenés pacientes que trabajas desde que entras hasta que te vas y te das cuenta que no fuiste al baño cuando llegas a tu casa. A veces ni desayunamos, ni comemos, ni nada. Ese tema es la sobrecarga de trabajo, porque no quieren poner más gente” (María, enfermera).

En el sector docente sucede algo excepcional. Las docentes manifiestan que, inevitablemente, su trabajo continúa en el hogar, y esas tareas no son reconocidas como parte de la jornada laboral, y por lo tanto no son pagas.

“Hay todo un laburo que se hace en tu casa. [...] Lo tenés que tener presente. Porque es como que viene con el combo. Vos elegís ser maestra, pero bueno,

mira, tenés esta yapa, y ésta yapa es en tu casa" (Martina, docente de nivel primario).

"Lo que tiene la docencia es el trabajo post-sala también. Porque no es que terminé ahí en esas 8 horas que vos haces de sala, después seguís todo el tiempo acá (haciendo referencia a su casa) [...] Realmente es una vocación" (Paula docente de nivel inicial).

"Si lo querés hacer medianamente bien, te lleva un montón de tiempo extra. Que otras profesiones eso no lo tienen, porque a lo mejor vos llegaste a tu casa y listo" (Milagros, docente de nivel primario).

En el caso de las docentes, la pandemia agudizó el problema de las horas de trabajo no reconocidas como tales, ya que la virtualización de las tareas implicó una completa disposición ante las preguntas y consultas por parte de alumnos, padres y directivos en cualquier hora del día y generalmente realizadas al teléfono personal de la docente. Esta situación de horarios laborales sin definir perjudicó en mayor medida a las docentes que a las trabajadoras de otros sectores.

Por último, la problemática en torno a la falta de herramientas o recursos necesarios para desempeñar las funciones que corresponden a su trabajo y que no son proveídas por sus empleadores, es otro de los aspectos que forman parte de la precarización del empleo. Esto tiene como correlato que las trabajadoras no puedan llevar a cabo sus tareas de manera satisfactoria, e incluso que deban hacerse cargo de proveerse de esos recursos por cuenta propia a través de su salario, que como expresamos anteriormente, es precario. Este aspecto es más común en las entrevistadas que ejercen tareas de cuidado, enfermería y docencia, que en el sector de limpieza. Algunas de las trabajadoras expresan:

"Todo lo que es herramientas del trabajo es siempre por mí, o sea, me lo compro yo" (Rosario, acompañante terapéutica en un Centro Interdisciplinario).

"Cuando nos pasaba que teníamos que hacer la diálisis, era como ir a los ponchazos, falta esto, falta lo otro, falta aquello [...] Necesitamos tenerlo todo para poder hacerlo" (Agustina, enfermera).

"Siempre terminas poniendo de tu bolsillo para las cosas" (Paula, docente de nivel inicial)

En resumen, en relación a la precarización del empleo, el análisis de las entrevistas realizadas da cuenta de la conciencia de las distintas formas de precarización que sufren las mujeres trabajadoras. La precarización y el reconocimiento de ésta, atraviesa a los distintos trabajos y sectores analizados.

Precarización de las relaciones laborales

Respecto a la precarización de las relaciones laborales, es interesante señalar que las demandas y los motivos de conflicto que se pueden presentar entre las trabajadoras no suelen relacionarse con las formas de precarización más estructurales. Aunque, como señalamos en el anterior apartado, la percepción de la precarización del empleo es generalizada, como el tiempo de trabajo por fuera de la jornada laboral o las tareas que

exceden a sus funciones, sus demandas se relacionan más bien a problemas puntuales que hayan tenido, como accidentes en el trabajo o maltratos por parte de algún compañero o, como máximo, a discusiones salariales. Distintos aspectos de la precarización del empleo como el trabajo fuera de horario o la necesidad de proveerse ellas mismas de las herramientas de trabajo, si bien son percibidos negativamente, no aparecen como elementos que puedan ser discutidos y transformados.

A su vez, no encontramos que la autovaloración, ya sea positiva o negativa, que tienen las trabajadoras en relación a su trabajo sea un elemento que influya en la articulación de demandas o de formas de organización colectiva. Tanto en sectores como enfermería o docencia, donde tienen una valoración positiva, o en el sector de limpieza, donde esto no es así, son otros los elementos que determinan la acción, como la presencia de delegados o el margen de acción que dan los distintos establecimientos.

En este sentido, en el caso de las trabajadoras del área de la reproducción social parece darse lo que Murillo (1997) señala también para otros sindicatos: la orientación a la búsqueda de desarrollar sus recursos organizativos a través de la incursión en actividades mercantiles por sobre la lucha por las demandas de sus representados, debido a una restringida capacidad de movilización. Este es el factor más importante que influye en el hecho de que, a pesar de la percepción de la precarización del empleo que tienen las trabajadoras, sus demandas no culminen en la cristalización de acciones concretas.

Ante esto, podemos observar que, a pesar de que en algunos casos las entrevistadas consideran que los sindicatos las representan y luchan por sus derechos, en general hay una valoración negativa respecto al papel de los mismos, a pesar de que en muchos de los casos hay presencia de delegados en el ámbito laboral. En este sentido, las trabajadoras consideran que no responden a las demandas, y tampoco brindan alguna "contraprestación" a la cuota que pagan los afiliados. Incluso, es notable el desconocimiento del nombre o las tareas que realizan los sindicatos en el propio lugar de trabajo. Destacan también como problema, principalmente las docentes, la división y multiplicidad de sindicatos, lo que les quita fuerza de presión y legitimidad. Todo esto redundaría en la no afiliación de muchas de las entrevistadas, quienes reconocen que hay ciertos problemas laborales en su lugar de trabajo, pero encuentran otras formas de resolución de los problemas o simplemente se resignan o los naturalizan.

"No, tuve poco contacto. Si te acercas al sindicato te piden plata [...] No me siento cómoda. No me sentí cómoda porque el propio sindicato te trata como que no entiendes, no sabes, de entrada, sos ignorante, es como que sos una más de la lista para que ellos tengan como más fuerza, más afiliación, en ese sentido no me sentí cómoda, me sentí subestimada" (Antonela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

Como señalan Longo (2012) y Murillo (1998), el objetivo de los sindicatos parece estar más bien orientado al aumento de sus recursos organizativos. En este sentido, en algunas de las entrevistas realizadas, también se manifiesta que el sindicato no cumple funciones relacionadas con la defensa o la lucha por las demandas laborales, pero sí es valorado como prestador de servicios, lo que hace que se mantenga la afiliación.

“Da mucho que desear este sindicato. Da mucho que desear. De hecho, muchas veces he querido renunciar al sindicato, pero no he renunciado, más que todo por las piletas que tienen ¿no? Mis hijos estaban chiquitos y yo iba ahí. Pero da mucho que desear. No te defienden, no hacen nada, así que...” (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

Al mismo tiempo, encontramos en estos casos, por tratarse de establecimientos privados, el temor a la represalia, a los descuentos o al despido ante los reclamos o medidas de lucha, lo cual influye en la decisión de no afiliación al sindicato, a pesar de que los valoren positivamente. Como afirma Longo (2012), la precarización modifica las posibilidades de organización colectiva a partir de la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales. En este sentido, las entrevistadas señalan el contraste con los establecimientos públicos:

“Creo que la única vez que tratamos de reclamar, que fue cuando hubo movilización de los hospitales públicos para el aumento que ellos exigían más de los 200.000 que les ofrecían. Nosotros ni siquiera llegábamos a los 100 en esa época (...) Tratamos de movilizarnos también y la única respuesta que tuvimos fue que despidieran a dos o tres trabajadores. Así que, desistimos de eso” (Juana, residente).

“Lamentablemente en el privado, si vos te adherís a un paro vas a descuento, y vos sí tenés la libertad de manifestarte de lo que vos quieras y todo, pero acá en el privado es así, si a uno no le gusta es agarrar tus cositas e irte, no tenés...” (Paula, docente de nivel inicial).

Asimismo, se pueden señalar algunos matices que se observan entre los distintos trabajos de la reproducción social, relacionados con el grado de inserción que tienen los sindicatos y la atomización de los trabajadores que hay en cada rubro. Por un lado, entre las trabajadoras de casas particulares se observa una gran atomización debido a que, al trabajar en casas de familia y, en muchos casos, ser contratadas sin registrar o informales, se dificulta cualquier tipo de organización colectiva. Por otro lado, las enfermeras señalan una mayor presencia de los sindicatos en sus demandas, y es dentro de este sector donde encontramos una mayor militancia sindical y valoración del rol de los delegados. Incluso se observan casos donde, a diferencia de otros sectores, se realizan paros ante reclamos salariales.

Ante este panorama, tal como señala Longo (2012) en su estudio de caso, la forma más habitual que encuentran las trabajadoras para la resolución de conflictos es la negociación informal o el planteamiento de los problemas a los coordinadores o supervisores, en general de forma no organizada y atomizada. En el caso de las trabajadoras de casas particulares esto es donde se ve de manera más evidente, siendo en general trabajadoras no registradas y que trabajan en soledad.

“Es un trabajo muy individualizado, el problema es cómo juntas tanto el trabajo de niñera como el de trabajadoras de casas particulares o de cuidadoras, más allá del sindicato que yo creo que llega más a las empresas” (Paz, cuidadora en casas particulares).

Esto determina que finalmente quede a voluntad del empleador o supervisor la satisfacción o no de las demandas. En este sentido se da lo que Bourdieu (1998) señala como la individualización de la relación salarial.

La negociación informal es potenciada también por la existencia de relaciones de amistad entre las trabajadoras y las supervisoras, principalmente en el caso de la docencia, donde los directivos suelen ser docentes, y por lo tanto la informalidad de las negociaciones es naturalizada. En este marco de informalidad, las compañeras de trabajo cumplen a veces un rol de contención o de intercambio de información relevante:

“Primero que nada depende con quién trabajes. Si tenés compañeros piolas y después preguntar. No sé, a mí me han llegado a preguntar "Che, ¿cuánto te están pagando?", "Che, ¿qué onda la hora?" Y ahí vos podés dialogar, hay gente piola, hay gente que no igual, pero de ahí vos preguntas y de ahí se abre el reclamo, si la otra persona quiere, pero es muy individual. Ese es el problema, es muy individual” (Paz, cuidadora en casas particulares).

A su vez, en ocasiones sucede que, cuando hay una demanda colectiva, se genera una suerte de “delegación informal” en la que alguna de las trabajadoras es enviada a hablar con el supervisor en nombre del grupo.

“En los dos colegios la directora de la academia es mi amiga, entonces ya hay un vínculo fraterno, de otra forma. Y con XX -directora- me llevo “de 10” y manejamos el mismo código verbal de las cosas de frente y sin anestesia. Y nunca hubo un conflicto en estos meses que estoy trabajando ahí” (Martina, docente de nivel primario).

Para concluir, podemos señalar que las percepciones acerca de la precarización no se terminan de cristalizar en demandas colectivas. Si bien las trabajadoras problematizan las distintas formas de precarización sufridas, no plantean un cambio o salida posible a través de la lucha o la organización colectiva. Son problemas salariales o problemas concretos que han tenido en algún momento los que intentan solucionar, a la vez que los problemas son resueltos en general a través de mecanismos informales.

En esto parece influir la ausencia o deficiencia de los sindicatos para satisfacer estas demandas, ya sea por su pasividad y/o por las valoraciones negativas que tienen las trabajadoras sobre estos, que, siguiendo a Longo (2012) terminan cumpliendo el rol de proveedores de servicios sin influencia en la lucha contra las precarizaciones.

Reflexiones finales

A lo largo del presente trabajo y a partir del análisis de las entrevistas realizadas, se ha podido corroborar lo expuesto en la introducción y en el marco teórico, esto es: la precarización es una característica general de los empleos actuales y, en nuestros casos de estudio, es transversal a las diversas profesiones del ámbito privado, pudiendo dilucidar a través de la voz de las mismas trabajadoras los distintos tipos de precarización a las que se hayan expuestas. De esta manera, en el marco de la crisis del trabajo, junto con pisos salariales históricos en Argentina, la precarización muchas veces aparece naturalizada. Al mismo tiempo, esta crisis del trabajo se encuentra

relacionada con la crisis de reproducción social, ya que en estas tareas altamente feminizadas y con bajo valor de mercado, se pone en riesgo la reproducción social al atender la crisis del trabajo contra la posibilidad que tienen las entrevistadas de vivir de él. En relación a esta crisis, las distintas precarizaciones que se han expresado en todas las entrevistas refieren a la extensión del trabajo por fuera de la jornada laboral, falta de representatividad sindical, bajos salarios, etcétera.

En este contexto, la investigación intentó revelar si la dimensión valorativa del trabajo afecta la percepción que estas trabajadoras tienen de la precarización, es decir, si el amor por su trabajo y la conciencia acerca de la responsabilidad social que trae aparejada, resulta en una mayor naturalización respecto a las distintas dimensiones de la precariedad sufridas. Es menester mencionar que este interés tuvo su origen al comenzar a realizar las entrevistas, donde el equipo de investigación pudo notar que, particularmente en el sector docente, existía una fuerte conciencia acerca de las precarizaciones a las que se encuentran sometidas, pero, al mismo tiempo, se observaba una cierta aprobación de esta situación que se fundamentaba en la importancia que tiene la profesión en la sociedad y en la vida de los más jóvenes. En otras palabras, se reconocía, por ejemplo, los bajos salarios y la extensión de la jornada laboral no paga, pero surgía una comparación con los salarios de otras profesiones de la reproducción social para justificar que el bajo salario es común a este tipo de trabajos, así como se expresaba que el trabajo por fuera del horario establecido era inherente a la profesión y no podía ser de otra forma. A su vez, se expresan en las entrevistas ciertos reclamos que son específicos del sector, pero no se actúa bajo ninguna organización colectiva o sindical para solucionar esos reclamos, ya que acciones como el cese de actividades como forma de reclamo podría perjudicar a los alumnos en su educación y eso es inaceptable para la gran mayoría. En síntesis, la fuerte conciencia de las precarizaciones seguida de una naturalización o ausencia de reclamo por las mismas, fue algo común en las entrevistas a docentes, y entonces surgió la hipótesis propuesta para comparar a este sector con otros, e investigar si la dimensión valorativa del trabajo afectaba a la percepción que las trabajadoras tienen de la precarización de sus empleos en el resto de profesiones o sectores de trabajo.

En un principio, tiene lógica que esta naturalización o ausencia de reclamos con respecto a la precarización, sea algo común a todas las profesiones o sectores de trabajo de las entrevistadas, ya que sus profesiones entran en tensión con la lógica mercantil: en primer lugar, porque no son trabajos o profesiones ejercidas en la búsqueda por ganar dinero, ya son trabajos que no producen fuertes ganancias en el mercado. En segundo lugar, profesiones como enfermería, cuidados o docencia se eligen mayormente por vocación. El cóctel de ser trabajos elegidos por vocación, donde se producen pocas ganancias, y donde se realiza en la sociedad la importancia que tienen, por ejemplo, salud y educación, podrían producir una cierta naturalización de la precarización percibida por las entrevistadas. Esta hipótesis se pondría a prueba con la comparación de la percepción de la precarización de estos sectores con el sector de limpieza, donde existe mayoritariamente un trabajo elegido por necesidad de dinero, y no por vocación. Queda por definir entonces si en el sector de limpieza hay una fuerte conciencia de la precarización seguida de reclamos más intensos.

De todas maneras, no se puede obviar que, en la actualidad, casi ningún empleo en la Argentina deja de estar atravesado por la precariedad en mayor o menor grado, ya que el país atraviesa una fuerte crisis económica y laboral desde hace al menos cinco décadas, lo cual hizo crecer fuertemente la precarización, y con mayor intensidad desde la década del 90. Por tanto, quedaría ver si la precariedad se halla más o menos naturalizada en aquellos trabajos responsables de la reproducción social, donde se genera una mayor carga afectiva, porque existen relaciones humanas más fuertes, menos mercantilizadas, con mayor impacto social, y que posibilitan la vida en general. A raíz de lo expuesto y del análisis de las entrevistas, se destacan varios elementos a tener en cuenta:

Por un lado, con respecto a la valoración y autovaloración de las entrevistadas, se realiza una valoración positiva por el rol ocupado, siendo posiciones realmente importantes en la sociedad, la de la educación y la salud o el cuidado. En enfermería hay una conciencia muy fuerte del rol ocupado, que tiene que ver con la vida y la muerte de las personas, con fuertes componentes vinculares. En la docencia se observa algo similar, donde aparece un rol de "madre" para con los alumnos. Esta fuerte conciencia de la posición de importancia ocupada en la sociedad y los fuertes componentes vinculares, no se advierte con claridad en el sector limpieza. De hecho, tampoco se ve expresado el agradecimiento de los empleadores o clientes, cuestión que sí se puede vislumbrar en el sector de docencia, enfermería y cuidados, donde niños, pacientes y familiares ponen en valor el trabajo realizado por las entrevistadas.

Por otro lado, con respecto a la percepción de la precarización del empleo de las distintas entrevistadas, existe una fuerte conciencia de la precarización sufrida por parte de cada una de ellas, pero hay diferencias entre sectores. Mientras que en el sector de limpieza hablan de bajos salarios en relación al costo de vida y la inflación, en sectores de enfermería, cuidados y docencia, se reconocen los bajos salarios en relación a la importancia que tienen salud y educación en la sociedad. Por tanto, la conciencia acerca de que deberían existir mejores salarios tanto en el sector de docencia, como en el de cuidados y enfermería existe en relación a la importancia que tienen estos trabajos en la sociedad y para la vida de las personas. Sin embargo, el reconocimiento de la importancia del rol en la sociedad es un arma de doble filo, ya que reduce los medios de acción u organización para cambiar esa realidad, por ejemplo, el cese de actividades como medio de reclamo, que es poco probable en sectores como enfermería y docencia por la importancia vital que tienen ambas profesiones. La falta de medios a través de los cuales poder reclamar, se traduce en una mayor naturalización de las precarizaciones laborales, entre ellas, los bajos salarios, la extensión de la jornada laboral, tanto reconocida como no reconocida, falta de herramientas o recursos para realizar el trabajo, la polivalencia en las funciones que realizan, etcétera.

Por último, es común a todos los sectores que la percepción de la precarización no se transforme en demandas concretas y acción organizada. Al mismo tiempo, se ve que no es la autovaloración, ya sea positiva o negativa, que tengan las trabajadoras sobre su trabajo lo que determina la existencia o no de acción organizada. Es frecuente en el análisis de las entrevistas que los sindicatos sean considerados de manera negativa, y que las entrevistadas no estén afiliadas o interesadas en afiliarse. En el sector de la docencia, cuidados y limpieza la afiliación sindical es poco frecuente o tiene poca

importancia, inclusive no todas las trabajadoras tienen el conocimiento de la existencia de sindicatos a los cuales podrían afiliarse por su trabajo. Mientras que, en el sector de enfermería, si hay más conciencia de la afiliación sindical, pero no se reconoce al sindicato como medio posible o válido para resolver conflictos. En aquellas mujeres que puedan llegar a valorar positivamente el rol de los sindicatos, no es frecuente la afiliación o, en caso de estar afiliadas, no es frecuente la acción coordinada para llevar adelante reclamos por demandas concretas, ya que existe el miedo a las represalias de las instituciones privadas o de los empleadores. Este elemento es común a las diferentes trabajadoras entrevistadas y sectores de trabajo, ya que la afiliación al sindicato como algo mal visto está relacionado a la precarización y la crisis del trabajo.

Finalmente, para poder arribar a una conclusión en cuanto a la hipótesis planteada es necesario analizar la misma según las particularidades en las que se presenta la valoración y la percepción de la precarización, y el vínculo entre ambas según las características de cada sector.

En el sector docente podemos ver una fuerte valoración positiva de su trabajo, son muy conscientes del impacto que tienen en la vida de sus alumnos y aparece muy marcada la "vocación" que tiene por su profesión. Si bien no dejan de ser mencionadas otras formas de precarización como hacerse cargo económicamente de algunos materiales o el trabajo extra en el hogar, se refieren a ello con cierta naturalidad, como "algo más de la profesión". Sin embargo, solo encontramos esta relación entre la percepción de la precarización y la valoración positiva en el sector docente.

En el sector de enfermería también se puede observar que son conscientes de su impacto en la sociedad y en sus pacientes, identificamos en las enfermeras entrevistadas una valoración positiva de su trabajo. A pesar de ello, encontramos al mismo tiempo fuertes críticas a las condiciones laborales que atraviesan, reclamos en cuanto a las tareas de las que se hacen cargo y no les corresponde, lo exhaustivo de la jornada laboral por la falta de personal y la falta de recursos, el salario y las horas extras que hacen para poder cubrir los gastos de su hogar, entre otros. En el sector de cuidados particulares se advierte algo similar, es decir, valoran positivamente su trabajo, pero la precarización y la informalidad que caracterizan a este sector lejos están de pasar desapercibidos por la valoración positiva. Incluso, en el sector de enfermería y cuidados se puede evidenciar que la precarización es de tal magnitud que está afectando la valoración que las entrevistadas tienen sobre su trabajo, lo cual se observa en algunos casos donde si bien se puede percibir en las entrevistadas un sentimiento de "vocación", ya que expresan que les agrada cuidar y acompañar a otras personas en situaciones de vulnerabilidad, así como se percibe el orgullo que sienten al desarrollar su trabajo, la precarización en dichos rubros es tan fuerte que no les permite disfrutar de la profesión que ejercen.

En el sector de enfermería aparecen reclamos en cuanto a lo salarial y a las tareas que las "desbordan", en el sector de casas particulares la precarización es mayor debido a la informalidad que caracteriza a ese sector, por lo cual las entrevistadas de ambos sectores se replantean continuar desarrollando su profesión debido a las situaciones de precariedad en la que están inmersas. En estos casos vemos que, no solo se refuta la hipótesis planteada, sino que es posible evidenciar el caso inverso, donde la valoración del trabajo es afectada por las condiciones de precarización a las que se enfrentan las

trabajadoras, y una valoración positiva de su trabajo se fue transformando en una valoración negativa debido al constante enfrentamiento con la precariedad. La valoración positiva de su trabajo no puede impedir que las trabajadoras perciban las condiciones de precariedad cuando éstas afectan tan fuertemente su propia vida.

En el sector de limpieza es donde menos se encontró la valoración positiva. En general, las entrevistadas no eligieron ese trabajo y no son tan conscientes del rol que tienen en la reproducción social, como sí sucede en los otros sectores analizados, pero no podemos evidenciar en las trabajadoras de este sector una mayor conciencia de las otras dimensiones de precarización. A partir del análisis en el sector de limpieza, podemos refutar la hipótesis que plantea que la valoración positiva de su trabajo afecta la percepción de la precarización que tienen las trabajadoras, haciendo que está pase desapercibida. En consecuencia, si en el sector limpieza aparece con menos fuerza la valoración positiva las trabajadoras deberían denunciar con más fuerza la precarización, y en la entrevista no se pudo notar esa diferencia. Por otro lado, en los sectores de enfermería y cuidados se observa que coinciden la valoración positiva de su trabajo y el reclamo frente a las condiciones de precarización de las trabajadoras, incluso se puede ver como la precarización afecta la valoración de las trabajadoras. Finalmente, en el sector docente se evidencia que la valoración positiva lleva a naturalizar o pasar por alto algunas formas de precarización, pero no podemos concluir que esta es una característica general de los sectores de "reproducción social", más bien parece una particularidad del sector docente.

La precariedad forma parte de la realidad de los trabajadores y, tal como expresamos a lo largo del presente trabajo, afecta en mayor medida a las mujeres. Consideramos que reconocer estos aspectos, investigar sus causas y consecuencias, es de vital importancia para generar herramientas colectivas que permitan pensar soluciones para transformar la situación actual. Por ese motivo, aspiramos a que este análisis sea de utilidad para seguir reflexionando sobre las problemáticas planteadas e invite a continuar desarrollando estudios para contribuir teóricamente a imaginar otro mundo posible para los trabajadores y trabajadoras del país. Frente a problemas comunes, la solución debe ser colectiva.

Bibliografía

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.

Bourdieu, P. (1998) "La esencia del neoliberalismo". Disponible en: http://curriqui.es/archivos_pdf/Decrecimiento/Neoliberalismo_Pierre_Bordieu.pdf

Cieri, J. L. (10/11/2023) "La crisis de los alquileres: barrio por barrio, cuánto se paga por un 2 ambientes en CABA y los dónde hay disponibilidad de unidades". *Infobae* <https://www.infobae.com/economia/2023/11/10/la-crisis-de-los-alquileres-barrio-por-barrio-cuanto-se-paga-por-un-2-ambientes-en-caba-y-los-donde-hay-disponibilidad-de-unidades/>

Federici, S. (2013) "Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas"

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>

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

Honnet, A. (2010) "Tres formas básicas de reconocimiento." En: Axel Honneth Reconocimiento y menosprecio sobre la fundamentación de una teoría social. Katz editores. Buenos Aires: Editorial Katz; 2010.

James, D. (2004) "Escuchar en medio del frío. La práctica de la historia oral en una comunidad de la industria de la carne argentina", en Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política, Manantial, Buenos Aires.

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.

Longo, J. Adamini, M. (2017) "Procesos de precarización: algunos elementos para pensar a largo plazo la calidad del empleo en Argentina (1990-2017)". Congreso Nacional de estudios del trabajo. El trabajo en conflicto: Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Grupo Temático N°3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/162782>

Ministerio de economía. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2023) Informes técnicos/Vol. 7, n° 243 "Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Gran Buenos Aires. Octubre de 2023." Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_11_236E74CB6507.pdf

Ministerio de trabajo (2023) Resolución 15/2023. " Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social Consejo Nacional del Empleo, la productividad y el salario mínimo vital y móvil. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/295159/20230929>

Murillo, M. V. (1997) "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem". Desarrollo Económico, 37(147), 419–446.

Sandoval Flores, E. (1992) "Condición femenina, valoración social y autovaloración del trabajo docente". En revista "Nueva Antropología", vol. XII, núm. 42, julio, 1992, pp. 57-71 Asociación Nueva Antropología A.C. Distrito Federal, México.

Varela, P. (2020) Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista. Buenos Aires: CEIL-Colección Género y Trabajo.

Velásquez Vergara S. y Arroyave Álvarez, O. (2021) "Relación entre el cuidado y la teoría del reconocimiento". Medellín, Colombia. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-60112021000100016#B29

3. Desequilibrios y tensiones: explorando el impacto de la doble jornada en las motivaciones de vida de las mujeres trabajadoras de la reproducción social

Gustavo Cuello, Pablo Onuska, Augusto Nigro, Mariano Delguy y Sabrina Arana

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo indagar acerca del impacto de la doble jornada (trabajo remunerado y trabajo doméstico) en las motivaciones de vida de las mujeres trabajadoras de la reproducción social en el ámbito privado. Haciendo referencia al impacto que la doble jornada tiene sobre la disposición u obstrucción de tiempo libre, y su vínculo con el desarrollo de las motivaciones de vida. A su vez buscamos indagar si existe diferencia comparativa en torno a las motivaciones de vida en relación a las diferentes áreas que componen el sector de reproducción social (limpieza, salud, educación y cuidados), como así también el impacto de las mujeres que incorporan en su jornada no remunerada la tarea de cuidados, vinculada a tener personas a su cargo.

Problema de investigación/Hipótesis/objetivos.

El avance del neoliberalismo en las últimas décadas ha dado lugar a niveles crecientes de precarización en el mercado laboral⁵ que afectan no solo el ambiente de trabajo remunerado, sino también la vida cotidiana de un segmento significativo de la población. La informalidad laboral y el constante incremento en el costo de vida han creado un contexto en el que se requiere trabajar más para disfrutar menos. Esta situación de precariedad se acentúa particularmente en el caso de las mujeres trabajadoras de la reproducción social asalariada, las cuales desempeñan tareas vinculadas centralmente a las áreas de salud, educación, cuidado, y limpieza.

La informalidad laboral a menudo es una característica central en el sector de trabajo de reproducción social asalariado con remuneraciones desiguales en relación a las tareas, carencia de contratos y derechos laborales. Estos trabajos representan una fuente de precarización que impacta de manera significativa en la vida de las mujeres trabajadoras de la reproducción social. En este sentido se puede observar que existe una retroalimentación entre el carácter feminizado del trabajo de reproducción social, sus bajos salarios y la descalificación de su tarea por parte del mercado (Rossi y Varela, 2023).

Frente a esta desigualdad de condiciones que encuentran las mujeres trabajadoras de la reproducción social en el mercado del trabajo, se suma una condición generalizada de reparto desigual de tareas domésticas y de cuidados dentro del hogar. Ya que en la sociedad capitalista y patriarcal estas tareas, esenciales para los procesos de *reproducción social*, han estado consideradas como trabajo de mujeres (Fraser, 2016).

De este modo se observa el caso específico de las mujeres que desempeñan roles fundamentales en la reproducción social, una dinámica dual en la que, al regresar a sus

⁵ Nos referimos principalmente a condiciones de flexibilidad laboral, contratos temporales, bajos salarios, sobrecarga de tareas.

hogares después de cumplir con trabajo asalariado, continúan asumiendo tareas vinculadas a la reproducción social en el ámbito doméstico. Esta sobrecarga de trabajo la entendemos como una doble jornada, donde una parte se desarrolla en el contexto laboral y otra en el entorno doméstico, sin recibir compensación económica por esta última.

En este sentido nos parece importante situar esta dinámica en el marco de lo que Nancy Fraser (2018) denomina crisis de la reproducción social. Esta crisis la concibe como un componente central de la problemática del capitalismo neoliberal, destacando tres aspectos críticos relacionados con la reproducción social. En ella se encuentra la dimensión del trabajo asalariado, que incluye las tareas, bienes y servicios necesarios para mantener y reproducir la fuerza laboral. En segundo lugar, las políticas estatales destinadas a la reproducción social fuera del mercado, a través de instituciones públicas como las educativas y sanitarias. Por último, el trabajo no remunerado, que abarca desde las labores domésticas hasta el trabajo afectivo y de cuidado, siendo esenciales para asegurar la reproducción de la vida en el ámbito familiar. En este contexto de crisis de la reproducción social en estas tres esferas “el resultado es el estrujamiento de las capacidades disponibles para mantener a las familias y a las comunidades, creando este vacío, esta enorme presión y déficit en las capacidades sociales para la reproducción social” (Fraser, 2018).

Siguiendo los aportes de Gutierrez Rossi y Varela (2023) podemos observar que el sector del trabajo asalariado de la reproducción social se encuentra fuertemente feminizado, y al mismo tiempo se ubica en el centro de esta crisis de reproducción social. Frente a este escenario, nuestra investigación pretende indagar el impacto de este contexto crítico en la vida de las mujeres trabajadoras de la reproducción social considerando a su vez la carga que produce la doble jornada en ellas.

Por este motivo comenzamos la lectura de las entrevistas grupales con el foco puesto en observar la dimensión de este impacto tanto en el ámbito laboral, como en el ámbito doméstico. Respecto al trabajo asalariado encontramos relatos de mujeres que tienen más de un trabajo remunerado, porque con el sueldo de uno no llegan a cubrir sus necesidades básicas. Otras en cambio optan por hacer horas extras para llegar a fin de mes, como es el caso de las trabajadoras del sector de limpieza. También nos llamó la atención la cantidad de mujeres que deben viajar alrededor de tres o cuatro horas diarias para llegar a su trabajo. A la vez que, muchas de ellas⁶, al llegar a su hogar, continúan su jornada de trabajo realizando tareas domésticas, cuidando a sus hijos o debiendo asistir a algún familiar a cargo.

En base a esta cantidad de responsabilidades propias de su doble jornada en tareas vinculadas a la reproducción social, empezamos a preguntarnos en primer lugar cómo hacen estas mujeres trabajadoras para organizarse con sus tiempos, para cubrir todas estas demandas (tanto remunerada como doméstica). Por otro lado, nos preguntamos si en esa organización y gestión del tiempo, podría existir un *tiempo libre* para actividades que estuvieran por fuera estas responsabilidades en cuanto a la reproducción social. Allí observamos que, pese a la cantidad de tareas que debían

⁶ Del total de entrevistadas (29), 17 son madres y 3 tienen a su cargo el cuidado de familiares con problemas de salud.

desarrollar, algunas mujeres se hacían un espacio para realizar actividades vinculadas al *ocio y el disfrute*. Y en otros casos, estas actividades se encontraban en el marco de sus *deseos y anhelos para el futuro*. En este sentido encontramos que muchas madres anhelaban pasar más tiempo con sus hijos; otras mujeres deseaban descansar. Algunas se podían organizar y darse tiempo para hacer deporte, asistir a clases de baile. Otras encontraban en la lectura su espacio reconfortante. Como así también, para muchas trabajadoras adelantar pasos en sus metas personales era parte de sus motivaciones, ya sea para terminar el secundario, y/o comenzar estudios terciarios que les permitieran en un futuro mejorar su situación laboral y económica. A la vez encontramos casos donde su anhelo era pasar más tiempo en su casa para poder llevar adelante sus tareas domésticas con mayor dedicación.

En base a este enfoque inicial, hemos construido la categoría de "motivaciones de vida", orientada a explorar las actividades que generan goce y disfrute en las mujeres trabajadoras de la reproducción social. Entendemos las motivaciones de vida como aquellas actividades e intereses (artísticos, culturales, políticos, recreativos, espirituales, etc.) que infunden vitalidad y sensación de plenitud en sus vidas. Estas actividades les permiten participar en un "juego libre de sus propios poderes físicos y mentales" (Arruzza y Bhattacharya, 2015). En este sentido incluimos tanto las actividades concretas que se pueden desarrollar en el presente, donde la disposición del tiempo libre y su gestión son centrales para que ellas existan, como así también resaltamos las actividades que se desean realizar a futuro, donde incluimos las metas y proyectos a largo plazo, las cuales actúan como "motores" de vitalidad con perspectiva a desarrollarse a futuro.

En este desarrollo decidimos investigar la relación que existe entre la doble jornada y su impacto en las motivaciones de vida en las mujeres trabajadoras de la reproducción social. En dicha relación nos interesa preguntarnos: ¿Cómo influye esta doble jornada en las motivaciones de vida de las trabajadoras? ¿Existe un impacto diferencial entre las mujeres que viven solas y las que tienen familiares a cargo que requieran de su cuidado? ¿Existe alguna correlación entre la profesión de las trabajadoras y el impacto de la doble jornada en sus motivaciones de vida?

Para establecer un diálogo entre estas variables dimensionamos el concepto de motivaciones de vida en cuatro indicadores. Consideran aspectos como el *desarrollo personal*, que abarca metas, pasatiempos y proyecciones educativas, viajes y diversas actividades que puedan estar vinculadas al ocio y al tiempo libre. También exploramos el *desarrollo de vínculos afectivos*, haciendo hincapié en la posibilidad de compartir tiempo de calidad con la familia, amigos y pareja o incluso los afectos que pueden surgir en sus ámbitos laborales. Se examinan también las actividades relacionadas con el desarrollo *político y comunitario*, que incluyen participación en política, religión, voluntariados, entre otras. Por otro lado, buscamos abordar el *desarrollo vinculado al autocuidado*, teniendo en cuenta aspectos como la salud mental, emocional y física, destacando la importancia de tener tiempo para realizar actividades como deportes, descansar, controles médicos, terapias, etc.

Como parte de nuestra indagación nos interesa analizar cómo estas motivaciones de vida se manifiestan en las entrevistadas en la gestión de su tiempo libre, identificando si existen jerarquizaciones en las prioridades del uso de dicho tiempo con respecto a las

motivaciones mencionadas, a partir del condicionamiento que ofrecen los límites de la doble jornada, que permite u obtura su concreción. A la vez que buscaremos analizar si existe prevalencia de algunas de las dimensiones que desarrollamos, considerando la totalidad de los casos a analizar en el muestreo colectivo realizado a las mujeres trabajadoras de la reproducción social asalariada del sector privado del AMBA.

Por último, a través de este trabajo, conjuntamente con nuestro intento por definir teóricamente el problema que abordamos como investigación, pretendemos contribuir a un mayor conocimiento en el campo de la sociología laboral y de género, a la vez que estos resultados puedan ser de utilidad en la lucha por los derechos de la mujer trabajadora, promoviendo la igualdad, el empoderamiento y el mejoramiento futuro de sus condiciones de trabajo.

Marco teórico

Nancy Fraser (2016) nos aporta su perspectiva sobre la noción de reproducción social, donde se resalta que los cuidados, que abarcan tanto aspectos afectivos como materiales y a menudo se realizan sin remuneración, desempeñan un papel crucial en la sociedad al ser indispensables para el funcionamiento de la cultura, economía y organización política. Fraser plantea que la crisis de reproducción social es una manifestación aguda de las contradicciones en el capitalismo financiarizado, donde la reproducción social, necesaria para la acumulación de capital, se ve amenazada por la orientación del sistema hacia la acumulación ilimitada. La contradicción socio-reproductiva del capitalismo se sitúa en la base de esta *crisis de reproducción social*. La economía capitalista se beneficia de actividades como la reposición y prestación de cuidados, fundamental en la reproducción de la fuerza de trabajo, las cuales sustentan vínculos sociales, pero a menudo se menosprecian al no asignarles un valor monetario, considerándose como si fueran gratuitas. De esta manera, la reproducción social se revela como una condición esencial para la producción económica en una sociedad capitalista.

En la etapa actual del capitalismo financiarizado y globalizado, se destaca cómo se han deslocalizado los procesos de producción hacia regiones de bajos salarios. Este cambio ha atraído a las mujeres a la fuerza laboral remunerada, al tiempo que ha impulsado la desinversión estatal y corporativa en el bienestar social. La externalización de los cuidados a familias y comunidades ha generado una organización dualizada de la reproducción social: mercantilizada para quienes pueden pagarla y privatizada para quienes no pueden. Esto crea una creciente desigualdad y tensiones en la capacidad de sustento de las clases trabajadoras. Este enfoque ha llevado a la reducción de salarios reales y al aumento de horas de trabajo remunerado, generando una lucha por transferir el trabajo de cuidados a otros. Esto ha resultado en un "vacío de cuidados" con transferencias de responsabilidades a cuidadoras más pobres, formando "cadenas de cuidados globales" que deterioran las capacidades de reproducción social.

Son las mujeres trabajadoras las que tendencialmente cargan con este doble rol de trabajadoras por fuera y por dentro del hogar, donde el primero va a avanzando en detrimento del segundo, espiralizando la situación de crisis de reproducción social, y cargando a las mujeres trabajadoras con un doble rol, pero sin una remuneración acorde a dicha dualidad de la jornada: la deuda económica exige mayor presencia de las

mujeres en los ámbitos laborales extra domésticos, en convivencia con la persistencia de la demanda de la mujer como género responsable del sostenimiento de la reproducción social doméstica.

En la fase financiera del capitalismo, donde el trabajo precario reemplaza al trabajo sindicalizado, los salarios caen por debajo de los costos socialmente necesarios para la reproducción.

En síntesis, el aporte de Fraser (2016) que buscamos incorporar destaca cómo la dinámica del capitalismo financiarizado tiene un impacto en la estructura y sostenibilidad de la reproducción social en la sociedad contemporánea. Profundizando en esta idea, se evidencia que la noción de "doble jornada" se vincula estrechamente con las transformaciones en las relaciones productivas capitalistas. Este proceso se traduce en una creciente necesidad de las mujeres de participar en el trabajo asalariado, a menudo en condiciones laborales precarias, impactando directamente en la organización de la reproducción social en el hogar, ya que las mujeres se ven obligadas a equilibrar sus responsabilidades laborales remuneradas con las tareas no remuneradas relacionadas con la reproducción y el cuidado en el ámbito doméstico. La precarización laboral y la presión para participar en el mercado laboral contribuyen, por ende, a una complejización y mayores tensiones en la gestión de la reproducción social, generando un escenario marcado por la "doble jornada", donde se solapan y entran en tensión las cargas y demandas vinculadas tanto al trabajo remunerado como al trabajo de reproducción social no remunerado.

Asimismo, entendemos que resultan fundamentales los aportes de Arruzza y Bhattacharya (2020) en cuanto al concepto de reproducción social, destacando su profundización en los aspectos subjetivos que ellas desarrollan. El primer aspecto a tener en cuenta sobre la reproducción social, desde una perspectiva marxista, es la cuestión de garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. En este sentido las autoras resaltan tres dimensiones: La primera se refiere a regenerar diariamente al sujeto trabajador para que pueda cumplir con la jornada laboral cotidianamente. La segunda se vincula a mantener y regenerar a la familia y en un sentido amplio, considerando la reproducción de la clase trabajadora en su conjunto incluyendo "los que no trabajan, los niños, los adultos mayores y los enfermos, o sea, todos aquellos que no pueden trabajar" (Arruzza y Bhattacharya, 2020). En tercer lugar, hacen referencia a la reproducción generacional de la fuerza de trabajo, donde es fundamental distinguir la necesaria reproducción biológica en tanto generación de nuevas trabajadoras/res, de la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo, en tanto mantenimiento de la fuerza de trabajo que tiene que reproducirse cotidianamente: "necesitan reponer fuerzas *no sólo físicamente sino también mental y psicológicamente*. Estas tareas de cuidado son fundamentales para la socialización de futuras generaciones trabajadoras" (Arruzza y Bhattacharya, 2020).

Este último aspecto mencionado por las autoras nos parece fundamental para recuperar el valor que tiene la cuestión psicológica y subjetiva de las mujeres en tanto asumen, históricamente, un rol protagónico en torno a la reproducción social, lo cual lo vinculamos principalmente con la tarea de cuidados en las mujeres que asumen, en términos afectivos, tanto en su rol de madres, o de acompañantes de personas que transitan alguna enfermedad, familiares a cargo, etc. Profundizando en este aspecto,

las autoras resaltan el carácter central del cuidado en cuanto al aporte que producen acerca de "la reproducción de actitudes, predisposiciones, habilidades, calificaciones; en cierto sentido es la reproducción de la subjetividad e incluso la internalización de las formas de la disciplina" (Arruzza y Bhattacharya, 2020).

Para seguir ampliando el estudio sobre el sector de reproducción social asalariada, incorporamos como insumo el trabajo de Rossi-Varela (2023) para comprender su problemática actual, ya que señala la presencia de una fuerte tendencia al crecimiento del trabajo feminizado en el área de la reproducción social asalariada (salud, educación, cuidados) en el marco de lo que se define como una crisis de reproducción social como rasgo destacado de la crisis capitalista global. Tanto en su versión pública (desfinanciada por recortes y planes de ajuste) como en su versión privada (transformada en industria de la salud y la educación), este sector concentra cada vez más trabajadores y trabajadoras, y presenta una ubicación socio productiva que es posible pensarla como posición estratégica, no por su posición económico-técnica, sino por su capacidad de afectar en forma directa las condiciones de la reproducción de la vida del conjunto de la población trabajadora, y a través de ello afectar indirectamente la acumulación del capital (Rossi y Varela, 2023).

Según los autores hay tres elementos que hacen del área de reproducción social asalariada un sector estratégico para pensar la nueva morfología de la clase trabajadora: el primero es el número cada vez más concentrado de trabajadores en el sector; el segundo, es que el sector se encuentra en el centro de la crisis de reproducción social; el tercero, es la ubicación socio-reproductiva, que hace de estos trabajadores/as un sector estratégico, que deriva del trabajo que realizan dichos trabajadores/as. El núcleo de su centralidad estratégica se encuentra en que su trabajo produce y reproduce la vida, que es la mercancía más preciada para el capital: la fuerza de trabajo.

Entendemos que tanto la doble jornada, como la precarización como la forma predominante en esta etapa del mundo del trabajo, están estrechamente asociadas con la contradicción fundamental entre el carácter indispensable del trabajo de la reproducción social y la desvalorización social y económica a la que está sujeta. Es de destacar que tanto Rossi y Varela, como Fraser plantean la necesidad de romper con los análisis dicotómicos entre lo que sucede en el ámbito de la producción y los que sucede en el de la reproducción, como si se tratara de fenómenos separados, tratando de pensar la unidad de ambos aspectos como una cuestión estratégica a la hora de enfrentar la crisis de la reproducción y del capital en general. En palabras de Fraser, esta "contradicción no se sitúa "dentro" de la economía capitalista, sino en la frontera que simultáneamente separa y conecta producción y reproducción" (Fraser, 2016: p. 06).

Para seguir ampliando la noción de doble jornada retomamos los aportes de Ricardo Antunes a partir de su definición acerca de la clase-que-vive-del-trabajo, pero sobre todo en relación a la dimensión de género donde analiza las características del trabajo femenino y sus diferencias con el masculino. En líneas generales, el trabajo femenino se incrementó y constituye un 40% del total laboral, desarrollando trabajos precarizados caracterizados por ser de baja calificación, rutinarios, con malas condiciones laborales y jornadas más extensas, menos remuneradas, quedando excluidas de toda sugerencia en las gestiones y decisiones laborales, motivo por el cual el grado de explotación es mayor. Además, agrega que las mujeres cumplen una doble

actividad laboral, una por fuera y otra por dentro de su casa: por fuera, en el espacio público, cumplen con su trabajo mercantilizado, y por dentro de su casa, en el espacio privado, cumplen con su trabajo no mercantilizado que posibilita la reproducción indispensable para la vida de la familia y de la fuerza de trabajo para el sistema, motivo por el cual son doblemente explotadas por el capital.

Los aportes de Antunes nos parecen importantes, sobre todo a partir del análisis de una de las ramas que más ha crecido en los últimos años ya que, como aseveramos más arriba, el de la reproducción social es un sector de baja productividad y alta carga intensiva de trabajo, además de ser altamente feminizado y con bajos salarios (sobre todo en salud, educación y principalmente en cuidados). Nos parece central a la hora de establecer una relación recíproca entre el carácter altamente feminizado del trabajo de la reproducción social, los bajos salarios y la descalificación de sus tareas, tanto en relación con el Estado y sus instituciones, como por parte del mercado. Por otra parte, entendemos que es un aporte fundamental su noción de una *doble explotación* de la mujer trabajadora bajo el capitalismo, en tanto el carácter privado de la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo en el hogar, donde el trabajo es realizado mayormente por las mujeres, es trabajo no remunerado, configurando el principal modo en que el capitalismo intenta obtener fuerza de trabajo más barata, siendo esto mismo, un punto nodal en relación a lo que una autora como Fraser denomina *crisis de reproducción* en el marco de una crisis del capitalismo neoliberal. El concepto de doble explotación lo asociamos al concepto de una "doble jornada" que sufre particularmente el sector de las trabajadoras de la reproducción social (aunque no es exclusivo de este sector, sino que forma parte del universo laboral precarizado), ya que realiza dos jornadas de trabajo, tanto en el ámbito laboral remunerado como en el ámbito doméstico (trabajo impago). Es decir, sufren una carga adicional de responsabilidades al tener que equilibrar el trabajo fuera de la casa con las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

Otra dimensión central es la que Arruzza y Bhattacharya le dan al desarrollo del cuidado y la salud en general como parte vital de la reproducción social, al afirmar que "hablar de reproducción social implica hablar de una reproducción material, física, de la fuerza de trabajo porque, como es evidente, si nuestros cuerpos no están vivos y no están saludables, no hay reproducción social" (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Este aporte refuerza el indicador que desarrollamos en vinculación al autocuidado, desde el cual buscamos indagar la forma en que se hacen presentes estas cuestiones en tiempo de crisis. Y a la vez, ayuda a visualizar los mecanismos que crean las mujeres trabajadoras para llevarlas adelante.

Considerando nuestro problema de investigación, el mismo está atravesado por la tensión que genera la doble jornada en las mujeres trabajadoras de la reproducción social en cuanto al uso y gestión de su tiempo libre en relación a la posibilidad de poder ocupar el mismo en actividades que motiven su desarrollo personal. Arruzza y Bhattacharya (2020) aportan a nuestro análisis, ya que cuestionan los márgenes de gestión del tiempo en el contexto actual, al plantear que "una puede decir que en su tiempo libre no tiene que explicarle a ningún jefe qué es lo que hace en su jardín, cómo trabaja allí o qué es lo que planta, debido a que es un tiempo "libre de capitalismo". Pero, sostienen que no es verdad, porque el capitalismo determina cuándo una puede

realizar ese trabajo: de hecho, determina exactamente cuáles son los días en que una puede hacer ese trabajo y en qué horarios puede hacerlo, porque depende de la duración de la jornada de trabajo, de la estructura de la familia, las cuales son partes de la realidad social del capitalismo" (Arruzza y Bhattacharya, 2020).

Otro aporte que recuperamos de las autoras se refiere a la reproducción segmentada que se desarrolla en el capitalismo actual dentro de la clase trabajadora, donde "una fuerza de trabajo vale menos y esa trabajadora tiene menos poder que la otra cuya reproducción social ha tenido una historia bien diferente" (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Esta desigualdad de condiciones es fundamental dentro del mercado laboral vinculado a las tareas de reproducción social. En el muestreo colectivo sobre el cual nos apoyamos metodológicamente encontramos presente esta diferenciación en dos dimensiones. Por un lado, en cuanto a la formación educativa y profesional, donde algunas cuentan con un nivel de estudio superior (terciario y universitario) mientras que otras, no pudieron terminar sus estudios secundarios. Encontrando, a la vez, un segmento que actualmente se encuentra cursando alguno de estos niveles mientras sostienen su doble jornada. Por otro lado, encontramos un factor de desigualdad en cuanto a su lugar de residencia, siendo este un condicionante a la hora de acceder a un mercado laboral acorde a su habilidades y formación, como así también para desarrollarse en términos educativos.

Metodología

En el transcurso de nuestro proyecto de investigación, iniciamos la fase de trabajo de campo mediante la realización de 29 entrevistas semiestructuradas a diversas mujeres trabajadoras de la reproducción social. Estas mujeres representaban sectores diversos, como limpieza, cuidado, acompañamiento terapéutico, docencia, enfermería y medicina. Para llevar a cabo las entrevistas, organizamos seis grupos en clase para dividir el trabajo. La guía de entrevista que empleamos estaba compuesta por cuatro bloques temáticos: precarización del empleo (abordando aspectos relacionados con trabajo, tareas y salario), precarización en torno a la organización sindical (evaluando la existencia, demandas y acciones sindicales), ajuste en las condiciones laborales de las trabajadoras (explorando servicios, contratación, jornada laboral y privatización o tercerización de espacios) y, por último, Reproducción social (analizando los efectos en la vida cotidiana, las tareas de cuidado y el acceso o no a servicios públicos).

En cuanto al enfoque que adoptamos para el trabajo de campo, si bien inicialmente nos guiamos por el pragmatismo de la situación, evolucionamos hacia prácticas alineadas con las ideas de Bourdieu (1999), que plantea que la entrevista se caracteriza primordialmente como una interacción social única, diferenciada de otras interacciones comunes por su objetivo: la búsqueda de conocimiento. Además, destaca que esta interacción no solo tiene un propósito informativo, sino que también influye en los resultados obtenidos. Según el autor, la entrevista implica un proceso constructivo y comprensivo diseñado para evitar cualquier forma de violencia simbólica que pueda afectar las respuestas, aunque reconoce que esta relación intrínsecamente conlleva distorsiones. Bourdieu enfatiza la importancia de abordar estas distorsiones mediante la reflexión y la aplicación de métodos sistemáticos para comprenderlas y controlarlas. Por esto intentamos que la conversación fuera en todo momento amena y cómoda para las entrevistadas, y al mismo tiempo buscamos intentar comprender a las trabajadoras,

ponernos en su lugar, para que así pudieran surgir nuevas preguntas y sus respectivas respuestas, con el objetivo de enriquecer el trabajo de campo.

Paralelamente a la realización de las entrevistas, y en simultáneo con la lectura de textos relacionados con la crisis de la reproducción social, avanzamos en la formulación de nuestra hipótesis y objetivos generales y específicos. Nuestro objetivo fue el de analizar cómo la doble jornada laboral afecta las motivaciones de vida de las trabajadoras dedicadas a la Reproducción Social. Además, nos propusimos explorar cómo estas complejas situaciones laborales influyen en el desarrollo de diversas dimensiones, abarcando aspectos como el desarrollo personal, el afectivo, el autocuidado en la salud y la participación social/comunitaria. El Marco Teórico que construimos fue esencial para la utilización de los conceptos necesarios en el análisis de la matriz, la cual incorporó los fragmentos más relevantes del muestreo colectivo.

Análisis

En este análisis abordaremos el impacto de la doble jornada en las motivaciones de vida de las mujeres trabajadoras de la reproducción social asalariada. Dentro de este sector trabajamos con la información obtenida a través del muestreo colectivo donde se destacan las áreas de limpieza en hospitales, cuidados (cuidadoras y acompañantes terapéuticas), salud (enfermeras y médicas residentes) y educación (docentes nivel inicial y primario) del ámbito privado en AMBA, 2023.

Elaboramos el análisis considerando cada una de las cuatro dimensiones vinculadas a las motivaciones de vida, empezando por la dimensión de desarrollo personal, donde incluimos pasatiempos y actividades recreativas vinculadas al disfrute en el tiempo libre, como también actividades educativas, y proyectos profesionales. También en esta categoría incluimos aspectos relacionados a metas y deseos. En este sentido, nos resulta relevante para nuestra investigación destacar tanto las actividades concretas que las entrevistadas manifiestan realizar, es decir, donde destinan y priorizan parte de su tiempo libre en llevarlas a cabo. Como así también consideramos las actividades, metas y deseos que, por diversas cuestiones, que encontramos fundamentalmente relacionadas a sus demandas vinculadas a la doble jornada, no pueden ser parte de su presente, pero operan como motivaciones para su futuro. La segunda dimensión se refiere al desarrollo de vínculos afectivos, donde nuestro interés se centra en la motivación que podemos hallar en las entrevistadas sobre la centralidad que puede tener en su vida pasar tiempo de calidad con sus seres queridos, sean familiares, pareja, amistades, compañeros de trabajo, etc. Nuestra tercera dimensión hace referencia al desarrollo del autocuidado, donde indagaremos la presencia de actividades que tienen por finalidad el bienestar integral de la persona, en relación a la salud mental, emocional y física, como pueden ser hacer terapia, priorizar un buen descanso, hacer deporte, realizar controles médicos, etc. Por último, indagaremos la presencia de la dimensión referida al desarrollo político y comunitario donde buscamos hallar si existe relación entre las limitaciones que impone la doble jornada y la participación política y social de estas trabajadoras.

Para indagar acerca del impacto de la doble jornada en relación a estas dimensiones referidas a las motivaciones de vida, nos interesa investigar si existe una variación en el impacto según el área que ocupan en relación al sector de reproducción social

asalariada. Entendiendo que las particularidades propias de cada área de trabajo, y sus propias dinámicas, también pueden ser de influencia en el modo en que se configuran y el contenido de las motivaciones de vida. Para ello abordaremos el análisis de cada una de las dimensiones clasificando el abordaje a partir de las áreas de trabajo, dividiéndolas en cuatro áreas: Limpieza, Salud (enfermeras y médicas residentes), Docencia y Cuidados (Acompañantes terapéuticas y cuidadoras/niñeras). Desarrollamos esta clasificación por áreas dentro del sector, buscando identificar características en cuanto a la dinámica laboral, considerando tanto las dinámicas referidas a la organización de los horarios como a las particularidades propias de las profesiones. En este sentido partimos de ver en el personal de limpieza una predominancia de trabajo con horarios fijos, y la posibilidad de desarrollar horas extras principalmente los fines de semana. En el área de salud encontramos una dinámica similar entre enfermeras y médicas residentes en relación a los horarios rotativos, presencia de jornadas laborales extensas, trabajo en días feriados y festivos de modo obligatorio y la presencia de trabajo nocturno. Sobre el sector docente encontramos jornadas laborales fijas, desarrolladas de lunes a viernes, que a la vez presentan la particularidad de trasladar parte de su trabajo a sus hogares, fundamentalmente la tarea de la planificación, lo que genera una demanda extra de trabajo no remunerado. Por su parte en área de cuidado incluimos a cuidadoras tanto de casas particulares, como centro de día y acompañantes terapéuticas, aquí a diferencia de los sectores mencionados, encontramos una dinámica laboral con mayor informalidad en relación a los horarios (fundamentalmente en las cuidadoras en casas particulares y acompañantes terapéuticas) donde a su vez se observa una presencia de la existencia de otros trabajos remunerados como complemento en términos de ingresos debido a los bajos salarios que presenta este sector.

Además, es central para este análisis acerca del impacto de la doble jornada sobre las motivaciones de vida, observar si influye de manera relevante en las mujeres trabajadoras de la reproducción social asalariada la presencia de familiares a su cargo, donde incluimos las mujeres que tienen hijos como aquellas que tienen que cuidar, atender y acompañar a familiares, ya sea por vejez o problemas de salud.

1) Desarrollo Personal

Como primera dimensión para operacionalizar la categoría "motivaciones de vida" elegimos desarrollo personal, entendiendo por él todas las actividades desarrolladas en su tiempo libre, vinculadas a pasatiempos, actividades recreativas, educativas, como así también la creación de metas, proyectos, viajes y demás actividades que despierten su interés. Esta dimensión incluye tanto las actividades que forman parte de su cotidianidad por disponer de un tiempo libre que les permita desarrollarlo por fuera de su doble jornada laboral. Como así también las que forman parte de sus anhelos y deseos, las cuales añoran tener, pero quedan relegadas a una proyección a futuro.

Área personal de limpieza

Comenzamos analizando la dimensión del desarrollo personal en las mujeres trabajadoras que desarrollan tareas como personal de limpieza. En el grupo muestral son siete las mujeres que desempeñan este trabajo, de las cuales cinco trabajan en hospitales públicos de CABA, siendo todas tercerizadas por empresas privadas y dos

trabajan en casas particulares, donde se incluye la modalidad cama adentro en un caso de la muestra.

Un aspecto central de este sector, principalmente en las mujeres tercerizadas, es que se encuentra muy presente la posibilidad de hacer horas extra. Según la mayoría de las entrevistadas, queda a su decisión personal sumar más horas por fuera de lo que indica su contrato. Algunas de ellas acceden por un interés económico, otras comentan que lo hacen esporádicamente cuando sus compañeros no llegan con todas las tareas y otras optan por no realizarlas. También en este sector hay una fuerte presencia de grandes distancias que tienen que realizar las trabajadoras, donde la mayoría son del conurbano y viajan diariamente a CABA, siendo en promedio entre tres y cuatro horas de viaje que realizan a diario entre su trabajo y su hogar. Nos parece importante también mencionar que el trabajo de limpieza se centra particularmente en aptitudes físicas, lo cual es interesante remarcar ya que el cansancio físico suele ser un factor importante a la hora de pensar en sus motivaciones de vida en relación al uso de tiempo libre, donde puede haber casos donde el tiempo libre exista, pero la carga física es un factor que puede condicionar al uso del mismo.

Dentro de las entrevistadas del área de limpieza encontramos en la dimensión de desarrollo personal un mayor interés por actividades vinculadas al estudio, siendo tres de siete entrevistadas en esta área, las que mencionan su interés en proyecto educativos, ya sea para finalizar su educación secundaria como para formarse a nivel terciario. Valeria (26 años) madre soltera de dos hijos menciona que si tuviera más tiempo libre lo destinaría a finalizar sus estudios secundarios. En el caso de Verónica (28 años), quien acompaña a su marido con cáncer a realizar sus estudios, y los cuidados que requiere su tratamiento, podemos encontrar que su deseo es realizar estudios terciarios vinculados a la danza, los que proyecta en perspectiva de ampliar sus horizontes laborales.

“Hasta ahora igual este año como que estoy parada porque había empezado la Universidad para estudiar lo que es el profesorado de danza que son siete años. Pero bueno, yo dije que el año que viene lo voy a hacer porque me sirve para trabajar en colegios públicos, privados y demás, y hacer alguna que otra carrera. Yo como digo, tampoco es que me voy a quedar acá, mi mentalidad es si puedo progresar aún más obviamente, bienvenido sea, pero con esfuerzo, ¿no? Obviamente” (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

En el relato de Verónica nos interesa destacar el lugar que adquiere el estudio en su vida como forma de proyectarse profesionalmente, donde se puede observar su inconformidad con su trabajo actual, y su deseo de progresar en este sentido.

De las entrevistadas mencionadas que tienen un claro interés en el aspecto educativo, solo una de ellas destina actualmente su tiempo por fuera del trabajo para completar sus estudios secundarios, como es el caso de Florencia de 50 años. Florencia a diferencia de Valeria y Verónica, no menciona tener la responsabilidad de hacerse cargo de otras personas, ya que, si bien es madre, sus hijos no viven con ella. Consideramos que quizá este aspecto le permite disponer de mejores condiciones para llevar adelante sus estudios secundarios.

Por fuera del estudio encontramos la presencia de actividades recreativas como practicar clases de danza, en particular Folklore, mencionado como actividad regular por Verónica (28 años) y como un anhelo en caso de disponer de más tiempo libre en el caso de Carolina (53 años). También hallamos pasatiempos como intereses en realizar actividades como leer y practicar costura [1]. En estas actividades encontramos que si bien buscan ser regulares, están escasamente presentes en su cotidianeidad.

En las narrativas de las entrevistadas, se observa que la limitación para dedicar más tiempo a pasatiempos y actividades recreativas se debe tanto al agotamiento expresado por su doble jornada como a la escasez de tiempo libre resultante de esta situación. En este sentido nos resulta valioso recuperar el relato de Antonela (40 años), quien trabaja como empleada doméstica con modalidad cama adentro, y a su vez se hace cargo de su padre y su hermano que presenta una discapacidad.

P1: Me decías que tu descanso empieza domingo después del mediodía ¿a qué se lo dedicas?

R1: A coser...A dormir, una buena siesta. Estoy con los animales, doblo ropa, la reviso, miro detalles. Me gusta leer, me cuesta mucho últimamente, pero tengo mis libros, los limpio, saco uno para leer, dedico mi tiempo para mis cosas.

P1: ¿Y si tuvieras más tiempo qué harías?

R1: Cosería y leería más" (Antonela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

En el testimonio de Antonela, se evidencia que sus oportunidades para disfrutar de actividades placenteras y gratificantes se limitan a un solo día a la semana. Además, en este día específico, se ve obligada a equilibrar la gestión de su tiempo entre descansar y cumplir con responsabilidades familiares. Esta declaración no solo proporciona una visión valiosa de la experiencia personal de Antonela, sino que también ilustra la estructura subyacente en la gestión de su tiempo libre. Como mencionan Arruzza y Bhattacharya:

Una puede decir que en su tiempo libre no tiene que explicarle a ningún jefe qué es lo que hace en su jardín, cómo trabaja allí o qué es lo que planta, debido a que es un tiempo "libre de capitalismo". Pero no es verdad, porque el capitalismo determina cuándo una puede realizar ese trabajo: de hecho, determina exactamente cuáles son los días en que una puede hacer ese trabajo y en qué horarios puede hacerlo, porque depende de la duración de la jornada de trabajo, de la estructura de la familia, las cuales son partes de la realidad social del capitalismo" (Arruzza y Bhattacharya, 2020; p. 45).

A modo de observación, notamos que, entre las mujeres trabajadoras de la reproducción social encargadas de las tareas de limpieza, la participación en actividades recreativas es escasa. Solo dos de las siete mencionan incluir este tipo de actividades en su rutina. Además, en este grupo muestral, se destaca un mayor interés en el aspecto educativo, donde solo una de cada tres está actualmente realizando una formación educativa, mientras que, para los otros dos casos, esto permanece como un anhelo futuro.

Por otro lado, en esta área de las siete entrevistadas, cinco son madres y dos tienen familiares a cargo. Es decir que la totalidad del grupo analizado cumple un rol de cuidado en su doble jornada. Esto nos hace considerar que esta situación extiende las tareas y responsabilidades mencionadas bajo el concepto de doble jornada, lo cual nos permite reflexionar que la misma puede condicionar la presencia de tiempo libre para destinarlo a actividades vinculadas a su desarrollo personal.

Área Salud

Sobre el análisis de la dimensión desarrollo personal vinculado al uso del tiempo libre, y su relación a la doble jornada, encontramos en este grupo muestral la presencia de siete enfermeras y dos médicas residentes. En el área de enfermería observamos aspectos particulares como jornadas de trabajo con horarios rotativos, mujeres que trabajan de noche, a la vez que existen casos de mujeres que hacen horas extras o cumplen con dos jornadas laborales, lo cual quita tiempo que podrían destinarse a actividades de su interés por fuera de su doble jornada. Similar es la dinámica laboral en las médicas residentes, donde se destaca la extensión de sus jornadas laborales que incluyen la falta de claridad y precisión en cuanto a sus horarios.

Por otro lado, es interesante destacar que todas las entrevistadas enfermeras son madres, [2] aunque no todas tienen a sus hijos a cargo. En este sentido podemos observar mayor disponibilidad de tiempo libre destinado al desarrollo personal en las mujeres cuyos hijos ya son mayores de edad. Y a la inversa, en las madres que tienen hijos menores de edad a su cargo encontramos una menor disponibilidad de tiempo libre. Por otro lado, las médicas residentes de la muestra no son madres, y de ambas solo una menciona no realizar tareas domésticas, por tanto, se encuentra exenta de la doble jornada.

Pese a la variada intensidad de la doble jornada presente en todas las entrevistadas enfermeras, pudimos encontrar menciones sobre la presencia de pasatiempos como costura, pastelería y jardinería. También encontramos actividades recreativas vinculadas a salidas con amigas, recitales y clases de zumba.

En relación al impacto de la doble jornada es llamativo el caso de la enfermera Agustina (46 años), quien trabaja 16 horas diarias como enfermera, a la vez que es madre de 5 hijos, de los cuales 3 son menores de edad y están a su cargo. Al mismo tiempo es la que realiza la jornada laboral más extensa de todo el grupo analizado y es quien más cantidad de hijos tiene a su cargo. Esta situación impacta decisivamente sobre su disposición de tiempo libre, el cual es sumamente reducido. Al respecto ella comenta:

"Me cansa, me cansa muchísimo. No sabes el cansancio que me da, me mata. Es como que quedó desactivada ya levantarme a las 5 de la mañana e ir a trabajar y estar en el trabajo, no, el estar en el trabajo, sí, ya salir salgo sin energía" [...] "Ah, yo quiero hacer algo siempre estoy en duda, si es cocer o hacer tortas o algo, eso me gusta, hacer tortas y me encanta la costura también, pero no le puedo dedicar el tiempo. Tuve estos tres chicos (Ríe) que bueno, es un montón, el laburo y tres chicos. Así que cuando me jubile, haga algo de eso" [...] "La carga horaria te mata, ya salgo fusilada de estar nada más" (Agustina, enfermera).

A través de esta cita, evidenciamos el agotamiento derivado de una doble jornada abrumadora. En medio de este cansancio, se revela su interés por la costura y la pastelería, dos actividades que disfruta pero que lamentablemente tiene escaso tiempo para dedicarles. Asimismo, resulta notable cómo sus aspiraciones de disfrutar plenamente de estas actividades que le brindan placer están proyectadas hacia el futuro, específicamente, para el período de su jubilación.

Por otro lado, nos interesa resaltar como contrapunto al caso de Agustina, el caso de Lorena (52 años) madre de un hijo mayor de edad, ya que es la entrevistada de este grupo muestral en la cual encontramos mayor disposición de tiempo libre y uso recreativo del mismo. Ella menciona que hace dos veces por semana zumba, y los sábados asiste a un taller artístico. También comenta que hace unos años viene implementado juntarse una vez al mes con sus compañeras de trabajo para cenar o merendar.

“Tengo por ahí muchas cosas para hacer en mi casa, pero tampoco es de la casa al trabajo, del trabajo a la casa, uno también tiene que despegarse un poco. Y a veces también, qué sé yo, a veces con las chicas alguna vez en el mes tratamos de juntarnos e ir a merendar o comer algo, como para también socializar” (Lorena, enfermera).

En el relato de Lorena observamos también su interés por darse un tiempo para despejarse, siendo de todas las entrevistadas de este grupo la única que menciona ese aspecto como importante, incluso priorizando darse un tiempo de disfrute para ella en lugar de destinarlo a sus labores domésticas. A su vez encontramos en Ester (66 años), como en el caso de Lorena, una mayor disposición de tiempo libre vinculada al desarrollo personal. Si bien es la enfermera de mayor edad del grupo muestral, es a la vez quien mayor actividad relata en relación al desarrollo profesional. Estudia abogacía, siendo también la única de las entrevistadas de este grupo que sostiene una actividad educativa en el presente. Destina también parte de su tiempo a la militancia política, y manifiesta su anhelo por aprender a manejar, si contara con más tiempo libre. [4]

En relación al aspecto educativo también encontramos el deseo de hacerlo a futuro en Ana (37 años), quien anhela hacer una especialización en enfermería para ampliar su desarrollo profesional, y en Lucía (39 años), quien duda entre estudiar peluquería o hacer la formación en docencia. [5] Ambas encuentran en el desarrollo educativo la posibilidad de mejorar su situación profesional, en el caso de Ana profundizando su profesión, y en el caso de Lucía su interés central gira en relación a poder desarrollarse profesionalmente, pero sin el desgaste físico que registra con la enfermería.

Notamos a su vez, que, en el caso de Agustina, cuya condición de doble jornada resulta sumamente agobiante, no hay mención de proyecciones en cuanto a su desempeño tanto educativo como profesional. Si su deseo de tener más tiempo en su futuro para poder realizar sus pasatiempos.

En el caso de las médicas residentes encontramos jornadas laborales con una carga horaria sumamente intensa, con horarios rotativos e incluso falta de claridad respecto a sus horarios de trabajo. Por el relato de las dos entrevistadas en esta área, esta dinámica resulta sumamente agotadora para ambas. En el caso de Juana (32 años)

encontramos que su mayor motivación de vida está vinculada a recibirse para concretar su proyecto de irse del país, anhelando encontrar en otro lugar mejores condiciones para desarrollarse profesionalmente, ya que, si bien se siente realizada con su profesión, está inconforme con su retribución económica. Carmen, de 29 años, cumple con jornadas laborales extensas que obturan su motivación de disponer de tiempo libre para poder retomar el baile, que era su pasatiempo principal en sus días de estudiante, y que tuvo que abandonar por el peso del trabajo.

En las dos entrevistas encontramos que, por su condición de residentes, ambas priorizan su desarrollo personal en relación al aspecto profesional. Es a la vez llamativo que si bien ninguna tiene hijos, su excesiva jornada laboral impacta decisivamente en su disposición de tiempo libre, donde en su relato no hay presencia de pasatiempos y actividades recreativas que prioricen o puedan lleven adelante.[6] Por otro lado observamos que la presencia de la doble jornada en las enfermeras, en particular en quienes tienen hijos a su cargo, incide negativamente en la concreción de sus motivaciones personales, donde si bien se encuentra la presencia de pasatiempos, la mayor presencia de sus motivaciones de vida en torno al desarrollo personal se encuentran proyectadas a futuro como un deseo y anhelo a cumplir si se contara con más tiempo libre.

En el análisis de este grupo muestral de mujeres enfermeras podemos concluir que si bien todas ellas son madres, quienes no tienen hijos a su cargo son las que tienen mayor tiempo libre para destinarlo a actividades vinculadas a su desarrollo personal, en el caso de Lorena priorizando actividades recreativas, y en el caso de Ester vinculadas al estudio y desarrollo profesional. [7] En este sentido encontramos que ambas al presentar una edad avanzada, lo cual, en vez de ser un impedimento para su desarrollo personal, les permite adquirir una condición (vinculada a no tener hijos a su cargo) para poder concretar sus motivaciones de vida. En este punto es interesante observar cómo las mujeres más jóvenes de esta muestra, suelen presentar sus motivaciones de vida como un anhelo a futuro, muchas de ellas proyectando a la edad jubilatoria, es decir que en algún sentido el caso de Lorena y Ester permite hacer vigente en su tiempo presenta la proyección de las entrevistadas más jóvenes.

Área docencia

Un aspecto particular de la docencia en relación a las demás áreas del sector de reproducción social asalariada analizado, es que cuentan con mayor estabilidad en términos de jornadas fijas en relación a sus horarios. En general no hay presencia de realizar horas extras, aunque sí es muy común que su trabajo se extienda por fuera del aula, debiendo realizar en su casa tareas como la planificación de actividades. A su vez si bien existe presencia de doble jornada en todas las entrevistas docentes, solo dos de cinco son madres.

Si bien existe una demanda física en la tarea de la docencia, la mayoría de las entrevistadas destacan el desgaste mental y psicológico que les requiere su trabajo y presencia en el aula. Muchas frente a ese desgaste consideran necesario proyectar e ir desarrollando otras alternativas laborales a futuro. En este sentido muchas de ellas optan por seguir estudiando carreras universitarias o terciarias que le promuevan nuevos horizontes laborales.

En relación a pasatiempos Paula (30 años) menciona su interés en las manualidades y anhela a futuro tener más tiempo para poder realizar un emprendimiento vinculado a ello. Josefina (25 años) menciona que prioriza como actividad recreativa ir a la cancha con frecuencia, y merendar con sus amigas al menos una vez a la semana. Por su parte Catalina (32 años) menciona su interés por actividades como actuar, cantar y salir con sus amigos. A la vez relata que disfruta de dar clases de canto, y tener su trabajo independiente por fuera del colegio donde se desempeña como maestra de música. Encontramos en Mariana (55 años), quien es la única madre de este grupo, un interés artístico, que intenta priorizar con su escaso tiempo libre, ya que aparte de ser docente, trabaja como administrativa:

“Para mí no me queda tiempo libre...los fines de semana mi hija se va con el padre, y yo tengo una amiga que hace mosaiquismo y voy a aprender con ella, pero tengo que depender de los fines de semana en que a mi hija se la lleva el padre” (Mariana, docente de nivel primario).

En relación al desarrollo personal vinculado a los estudios, encontramos en Martina (34 años) que destina su tiempo libre por fuera de su doble jornada [10] a estudiar Licenciatura en Psicología. Josefina (25 años) proyecta estudiar Periodismo Deportivo porque considera que la docencia tiene una fecha límite para ser ejercida plenamente, en este sentido tiene la motivación a futuro de poder desarrollarse en otro ambiente laboral.

Como observación en relación a la docencia, vemos que, si bien la mayoría no cuenta con personas a su cargo, los bajos salarios que perciben hacen que se vean obligadas a extender su carga horaria, llegando a experimentar jornadas laborales de doce horas como es el caso de Paula (30 años), también es el caso de Milagros (44 años) quien aparte de ser Docente, es preceptora, y menciona que prioriza destinar su tiempo a ampliar su jornada laboral para tener un mejor pasar económico.

Área Cuidados

En el grupo muestral encontramos siete entrevistadas, de las cuales dos son acompañantes terapéuticas y cinco trabajan como cuidadoras, de ellas cuatro en casas particulares y una en un centro de día. En quienes trabajan en casas particulares encontramos una mayor informalidad laboral, donde no suele haber trabajo registrado, más bien acuerdos de palabra con quienes las contratan. A su vez esta modalidad suele generar que requieran de más de un trabajo para cubrir sus necesidades económicas. En este sentido si bien las acompañantes terapéuticas cuentan con mayor formalidad en términos de contrataciones, sus salarios son bajos, lo cual también las condiciona a buscar otro ingreso complementario. En relación a la doble jornada, todas las entrevistadas de este grupo presentan desarrollo de tareas tanto remuneradas como domésticas, de las cuales cinco (coincidentemente con ser la totalidad de las cuidadoras) son madres, siendo tres las que tienen hijos a su cargo.

En relación a los pasatiempos encontramos en Concepción (cuidadora, 58 años) un particular interés en cuestiones artísticas. A pesar de tener poco tiempo libre debido a sus responsabilidades domésticas, se está esforzando por hacer tiempo para actividades que le gustan. Se ha inscrito en un curso de pintura. Muestra un fuerte

interés en la pintura y las manualidades y también menciona el reciclaje y decoración de objetos. Cuando se le pregunta qué haría si tuviera más tiempo libre, menciona su deseo de dedicar más tiempo a estas actividades. A pesar de enfrentar desafíos y dificultades, muestra una actitud positiva hacia el futuro. Quiere seguir trabajando y contribuyendo, ya sea en su trabajo actual, en actividades sociales o explorando nuevas oportunidades, sobre todo relacionadas con la pintura. También comenta que dos veces por semana prioriza hacer zumba como actividad recreativa. En el caso de Clara (71 años), quien es la trabajadora de mayor edad en nuestra muestra de entrevistadas, menciona que le gustan mucho las manualidades, especialmente disfruta de hacer mandalas, y su anhelo al respecto es comprarse un atril para mejorar su actividad. Encontramos a Marta (45 años) que encuentra como pasatiempo cocinar, si bien disfruta de esa actividad, también lo hace como un trabajo extra. Ella también menciona que los domingos disfruta su tiempo libre descansando y mirando tv. Como actividad recreativa menciona hacer Yoga una vez por semana. Rescatamos de Azul (66 años) expresión de satisfacción y goce que siente por su trabajo, siendo que elige ser niñera porque disfruta pasar tiempo con los niños. Mencionar que busca darse tiempo libre para sí misma y disfrutar de momentos personales como tomar café sola.

En relación al desarrollo personal vinculado a lo educativo, encontramos a Marta (45 años) que se desempeña como estudiante de enfermería, a la vez que anhela tener más tiempo libre para estudiar ambientación de eventos. En Paz (27 años) resaltamos su anhelo a futuro de retomar una carrera (antes estudiaba enfermería) pero ahora está pensando en programación, ciencia política o tal vez docencia, pero que tiene que postergar por cuestiones personales. En la muestra de entrevistas hay dos acompañantes terapéuticas. Brenda (26 años) y Rosario de 29 años. Ambas estudian psicología. En el caso de Brenda le faltan dos materias, Rosario está comenzando la carrera. En ambos casos encontramos por descontento con su trabajo, fundamentalmente por los bajos salarios que perciben. En los dos relatos encontramos un interés en relación a su desarrollo profesional a través del estudio. En el caso de Brenda, a su vez destina parte de su tiempo libre a hacer el instructorado en Pole Dance, y se proyecta laboralmente en esa actividad como docente.

A modo de síntesis, de las observaciones de esta primera dimensión referida al desarrollo personal encontramos que si bien la mayoría de las mujeres cumplen una doble jornada muchas veces extenuante⁷, aun así se encuentra presente la disposición de priorizar y gestionar parte de su tiempo libre a actividades que permiten desarrollar el "juego libre de sus propios poderes físicos y mentales" (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Las cuales disfrutan o consideran importantes para su desarrollo educativo y profesional. A su vez observamos que cuando no hay disposición de tiempo para realizarlas, esas motivaciones aparecen como un deseo y anhelo a concretar en el futuro. Esta observación nos parece interesante, porque aun cuando nos encontramos con relatos de mujeres con una doble jornada sumamente exigida y extenuante, aun así, la misma no les quita su capacidad deseante y anhelante. En este sentido encontramos que los deseos y anhelos a futuro operan como motivación de vida cuando la doble jornada obtura su posibilidad de concretarlos en el presente. A su vez

⁷ Ya sea por su demanda en tanto rol de cuidados (de las 29 mujeres entrevistadas, 17 son madres y 3 tienen familiares a su cargo) o por la presencia de jornadas laborales remuneradas extensas.

encontramos que estas expectativas a futuro suelen proyectarse a la edad jubilatoria, siendo interesante observar que a su vez también constatamos que en las mujeres entrevistadas con la edad actual a la jubilatoria (mayores de 50 años) coinciden en varias áreas justamente al destacarse por disponer de mayor tiempo libre y priorizarlo en su desarrollo personal⁸.

En cuanto a la presencia de pasatiempos encontramos intereses en actividades vinculadas a manualidades, decoración, jardinería, pastelería, costura, las cuales suelen ser realizables en su hogar. Por otro lado, destacamos la existencia de actividades recreativas y culturales como talleres de mosaiquismo, pintura, a la vez que otras vinculadas al plano social, como salir con amigas, ir a recitales, salir a cenar, ir al cine, realizar actividades como danza, zumba o yoga.

En todas las áreas que componen la muestra encontramos al menos un caso de mujeres que actualmente prioriza su disposición de tiempo libre para estudiar. A la vez se encuentra presente como motivación a futuro en quienes actualmente no pueden realizarlo. En la mayoría de los casos este interés está relacionado con la insatisfacción de su presente laboral, donde se registra en la mayoría de los casos que se encuentran en el estudio a futuro posibilidades para mejorar su situación laboral actual.

Cabe mencionar que en el análisis comparativo por sector se encuentra una mayor presencia de mujeres que actualmente estudian en el sector de cuidados donde de las siete entrevistadas del área, tres actualmente disponen y priorizan parte de su tiempo libre al desarrollo educativo. Así mismo encontramos una importante presencia en cuanto a la prioridad educativa referida al desarrollo personal en el área de Salud, donde de nueve entrevistadas, tres actualmente destinan parte de su tiempo libre a dicho desarrollo. Por otro lado, encontramos que son ocho⁹ las mujeres que actualmente estudian, de las cuales cinco no tienen hijos, y de las tres restantes solo una tiene hijos a su cargo, ya que el resto son mayores de edad. En este sentido podemos observar el impacto en la relación entre desarrollo personal en términos educativos y tener familiares a cargo, influye de manera negativa en las mismas, ya que solo una de las nueve estudiantes presenta esa situación. A su vez esta relación se encuentra inversamente presente en las mujeres que presentan su anhelo a futuro en relación al desarrollo educativo, siendo seis entrevistadas¹⁰, de las cuales cinco son madres con hijos menores a su cargo, y una tiene a su marido a su cuidado por problemas de salud.

En efecto encontramos que en los casos de las mujeres que tenían hijos menores de edad a su cargo, se les dificulta sostener actividades educativas o recreativas, y se hacen más presentes los pasatiempos que pueden llegar a realizar en su hogar, aunque con

⁸ Nos referimos a los casos mencionados de Florencia (50 años, personal de limpieza), Lorena (51 años, enfermera), Ester (66 años, enfermera).

⁹ De la totalidad de la muestra (29 entrevistadas) 8 desarrollan actualmente sus estudios. Siendo una en sector de limpieza (Florencia, 50 años, secundario), una docente (Martina, 34 años, psicología), tres en el área de Salud (Ester, 66 años, estudiante de abogacía; Juana 32 años residente y Carmen 29 años residente). En el sector de cuidados son tres (Marta 45 años, enfermería; Rosario de 29 años y Brenda 26 años, ambas estudiantes de Psicología).

¹⁰ De la totalidad de la muestra (29 entrevistadas) 6 mencionan su deseo de estudiar a futuro. En el sector de limpieza encontramos a Verónica (28 años, profesora de danza) y Valeria (26 años, finalizar el secundario), en cuidado a Paz, en salud a Lucía (37 años, Esp. en enfermería) y Valeria (39 años, docencia) y en docencia a Josefina (25 años, periodismo deportivo).

poca regularidad, es decir sin estar presentes en su cotidianidad, más bien como excepciones a sus rutinas de doble jornada. Situación similar encontramos en las mujeres con largas jornadas laborales.

En relación al recorte por área de trabajo, no observamos que exista una diferencia sustancial en torno a la disposición de tiempo libre para destinarlo a actividades referidas a su desarrollo personal. Ya que quienes no son madres, o tienen familiares a cargo, suelen presentar una jornada laboral extensa que no les permite disponer de tiempo libre para sus actividades personales relacionadas al disfrute.

2) Desarrollo del autocuidado.

En esta dimensión incluimos el desarrollo de hábitos y actividades que puedan contribuir a un próspero estado de salud, desde una perspectiva integral, considerando tanto los aspectos de salud física, como mental y emocional. Donde incluimos hábitos saludables como garantizarse un buen descanso, alimentación saludable, actividades como hacer deporte, salir a caminar, entrenar, realizar controles médicos con frecuencia, etc. Como así también en relación al plano mental y psicológico, asistiendo a terapias, ya sea psicológicas como otro tipo de terapias alternativas.

A su vez entendemos que esta faceta del autocuidado está vinculada esencialmente al desarrollo de la reproducción social, ya que en ella se incluyen los aspectos relacionados a la propia reproducción material y física en tanto fuerza de trabajo, retomamos en este sentido la importancia que le otorgan al desarrollo del autocuidado las autoras Arruzza y Bhattacharya, cuando afirman que "si nuestros cuerpos no están vivos y no están saludables, no hay reproducción social" (Arruzza y Bhattacharya, 2020). A su vez las autoras plantean que el desarrollo del autocuidado no solo abarca la reproducción física, en relación a la salud del cuerpo, sino que incluyen la cuestión de la salud mental, emocional psicológica, mencionando la importancia de "reponer fuerzas no sólo físicamente sino también mental y psicológicamente" (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Esta cita de las autoras nos interesa particularmente poder incluir el aspecto subjetivo vinculado a la salud, los cuales buscaremos a continuación analizar los aportes encontrados en las entrevistas.

Como en la anterior dimensión consideramos pertinentes tanto las actividades referidas al autocuidado realizadas en tiempo presente, vinculado a su disposición y gestión del tiempo libre, como aquellas que se encuentran como una aspiración a futuro. A la vez que incluimos fragmentos que relatan cómo incide su desarrollo laboral en la percepción del propio autocuidado.

En este sentido buscaremos abordar si hay relación entre esta posibilidad de concreción u obturación (presentes como anhelo a futuro) de las actividades referentes al desarrollo del autocuidado, tanto de la existencia de la doble jornada, como al análisis comparativo entre las áreas del grupo sobre dicho impacto.

Área Limpieza

En el caso del sector de limpieza, de las siete entrevistadas solo encontramos en el relato de Florencia (50 años) un interés por desarrollar una actividad deportiva, la cual

es mencionada como una proyección como un anhelo a futuro si contara con más tiempo libre.

P1: ¿Y... te queda tiempo libre para vos?

R: Nooo.

P1: Actualmente nada. ¿Si tuvieras más tiempo libre a que lo dedicarías?

R: Me gusta hacer gimnasia, hacer deporte" (Florencia, trabajadora de limpieza en hospital público).

Florencia si bien es madre, no tiene hijos a su cargo ya que son mayores de edad. Ella luego de su jornada laboral en el hospital, realiza sus estudios secundarios cursando de lunes a viernes. En su relato la falta de tiempo libre para concretar esta aspiración referida a su autocuidado, es debido a la sobrecarga de tareas que le genera tanto su jornada laboral como educativa.

Por otro lado, encontramos en Carolina (53 años) una referencia al impacto de su trabajo en su salud. En la entrevista comenta que hace cerca de dos años sufrió un accidente laboral en su lugar de trabajo que le provocó la lesión de su rodilla. El mismo se debió a un exceso de carga por trasladar unas bolsas con material residual. Es interesante mencionar este caso, ya que encontramos en varios relatos el cansancio físico que genera este tipo de trabajo, donde si bien hay una división de tareas referidas al género, siendo los varones quienes realizan las actividades que implican el uso de la fuerza, en la informalidad son muchas las que terminan realizando estas tareas, encontrando así en el relato de Carolina las consecuencias físicas que este tipo de tareas puede provocar.

En relación a las cinco restantes trabajadoras del sector, no encontramos citas referidas al autocuidado. Si bien es importante recordar que casi todas ellas se encuentran atravesadas por las demandas propias de la doble jornada, donde de las siete entrevistadas, seis son madres, siendo cinco las que tienen hijos menores de edad a su cargo, mientras una de ellas tiene a su marido a cargo por problemas de salud.

Al respecto mencionamos que esta doble jornada presente en el sector influye decisivamente en la disposición de tiempo libre, observándose ya en la dimensión de desarrollo personal que había muy poca presencia de tiempo libre para desarrollar actividades referidas a esa dimensión, lo cual observamos que se vuelve a repetir en relación al desarrollo del autocuidado.

Área de Salud

Este sector está compuesto por siete enfermeras y dos médicas residentes. Encontramos en la dinámica del sector características como presencia de horarios rotativos, extensión de la jornada y presencia de trabajo nocturno que tienen un impacto considerado en las mujeres del sector en relación al desarrollo del autocuidado y la disposición de tiempo libre para disponer de actividades vinculadas a esta dimensión.

Recuperamos en este sentido el testimonio de Ana (37 años) quien es enfermera y madre de una hija de 20 años. En la entrevista cuenta que ella elige trabajar de noche, porque considera que funciona mejor que durante el día, sin embargo, podemos

observar en la siguiente cita como esta jornada nocturna impacta de manera negativa en su descanso.

"Los días que estoy por guardia duermo 3 horas y a la mañana, al mediodía y por ahí en la tarde me acuesto una horita. Sí, sí puedo, si tengo ganas, a veces no me duermo" (Ana, enfermera).

El testimonio de Ana nos parece valioso ya que pone en evidencia la dinámica del sector en relación al impacto que este tiene en el descanso, donde la falta de tiempo y condiciones para un buen descanso (sostener una rutina y garantizar un mínimo de seis horas) inciden decisivamente en el desarrollo integral de la salud. En el caso de Carmen (29 años), médica residente, comenta en su relato como la dinámica laboral, con extensa carga horaria, incluido turnos rotativos con presencia de jornada nocturna, afecta de manera negativa en su descanso, o mejor dicho la falta del mismo.

" Y a mí me gusta dormir desde que nací, ¡sí! Pero nunca me había pasado que se me apague la tele, literalmente, o sea, me estás hablando y yo por ahí sueño despierta y te hablo del sueño, ¿entendés? y no, y a mí particularmente me afecta un montón" (Carmen, residente).

A continuación, también nos interesa analizar otra reflexión de Carmen sobre el impacto de su dinámica laboral y estudiantil en relación a su autocuidado:

" Desde que empezó la residencia, había sacado un turno para el dentista, mira lo que te digo, o sea, y yo salí de la dentista y estaba contenta, porque por primera vez, después de que dos años que había empezado la residencia, me encargué yo de mi salud, más que la de otra persona y claramente me generó un shock todo un trastorno tipo "no puede ser que estoy todos los días viendo la salud de otra persona y me pongo contenta porque una vez después de dos años que puedo ver que estoy bien yo" (Carmen, residente).

Esta cita nos parece reveladora sobre el vínculo entre autocuidado y trabajadoras de la salud, donde si bien la mención no puede extrapolarse, es llamativo como el interés hacia la salud termina siendo desproporcionada entre lo individual y lo externo, siendo en el caso de Carmen depositado su tiempo en intervenir en la buena salud de los demás, y muy poco en su propia salud.

Otro aspecto interesante a indagar es el desgaste emocional y mental que genera la profesión. Este tema se encuentra en el relato de dos enfermeras que mencionan el impacto de su trabajo en su salud integral. En la siguiente cita de María (57 años) encontramos en primera persona el relato del impacto de su desarrollo profesional respecto a su salud:

"No puedo trabajar...sufrir y todo. Ya no puedo más. Ya dije basta...de este síncope que tuve, terminé intubada y todo...ahora estoy con licencia médica. Así que, a manejar la ansiedad, a manejar la angustia, bueno. Y ya no trabajar más en la terapia de pediatría. Si, 35 años de enfermera, ya es mucho, ya he pasado por muchas cosas y he visto muchas cosas...quiero irme para descansar" (María, enfermera).

Aquí María menciona el colapso que llegó a sufrir en su desempeño profesional, y lo relaciona con la ansiedad y la angustia que le generó trabajar en terapia pediátrica. En este sentido su deseo es "irse a descansar". También menciona su anhelo de retomar actividades saludables:

"Tendría que hacerme mi tiempo libre como para salir a correr, a caminar algo...antes si me lo hacía, antes que viniera todo este despelote de la economía, me lo hacía. Además, no hacía tantas horas extras, hacía una vez cada tanto y me gustaba salir a caminar, me iba a ver negocios, caminaba de una punta a otra. Y después, bueno, cuando empezó a ver más inflación...entonces empecé a hacer horas extras y bueno, y trabajar todos los días" (María, enfermera).

Es interesante de esta cita destacar como la situación económica también afecta y obtura las posibilidades de desarrollar aspectos vinculados al autocuidado.

En el caso de Lucía (39 años), quien aparte de ser enfermera es madre de tres hijos que están a su cargo, menciona el impacto de su trabajo como enfermera en su salud, y hace una reflexión general acerca de su profesión y dicho impacto, donde además comenta el aspecto mental y psicológico, donde también advierte un desgaste por la profesión. En referencia su futuro Lucía menciona que no se ve jubilándose como enfermera, a causa del desgaste que percibe actualmente:

"Por el físico, por el trabajo pesado que hacemos. Terminamos todas rotas. O secas, o rotas, no sé cuál (risas) Pero sí, la mayoría terminamos...Cuando empezamos de jóvenes terminamos...Mal. Levantamos pesos muertos y demás cosas, rodillas, de espalda o manguito rotador, muñecas, manos" [...] "O sea por ahora disfruto lo que hago, me encanta, pero quizás en 10 años... aunque ya estoy media (gesto negativo) voy a terminar siendo una Gasalla. (risas) No quiero eso. Y ojalá que pueda hacer la docencia y...terminar mis últimos años ahí. Pero yo creo que no voy a aguantar, a jubilarme" (Lucía, enfermera).

En esta cita nos interesa resaltar en sus propias palabras el desgaste físico y mental que genera su trabajo y el impacto que tiene en su vida, y es en este sentido que nos resulta interesante ver presente una "proyección a futuro de autocuidado" al hacer referencia a que desearía buscar otro trabajo como la docencia, donde no requiera de tanto desgaste físico, en pos de su preservación en dicho aspecto.

Por último, mencionamos en concreto la única cita en sentido afirmativo a la dimensión de autocuidado que encontramos en las nueve entrevistas del área. Siendo el caso de Juana (32 años), médica residente sin hijos, quien relata que *"dos días a la semana hago natación, como para despejar mi mente"*.

Como síntesis del área de salud y su relación con el autocuidado encontramos un impacto mayormente negativo en esta dimensión, donde se resalta el desgaste físico y mental que se encuentra en este ambiente laboral, como así también la falta de buen descanso. En relación a actividades vinculadas que colaboren de manera positiva al autocuidado encontramos su presencia clara en el caso de Juana (32 años) con su actividad regular en natación y en la mención de Julia y su asistencia al dentista, siendo ambas las que menor carga de doble jornada reciben, en relación al resto del grupo muestral de salud, donde de las siete enfermeras entrevistadas la totalidad son madres.

Área Cuidados

En este segmento agrupamos el análisis de las entrevistas referidas al desarrollo del autocuidado de cinco cuidadoras y dos acompañantes terapéuticas. Dentro de este grupo la totalidad de las cuidadoras son madres, siendo de ellas cuatro que tienen hijos menores a su cargo. A la inversa las dos acompañantes terapéuticas de la muestra no son madres, aunque aparte de su jornada laboral se encuentra la presencia de sus tareas domésticas, las cuales son más reducidas en quienes no incluyen en ella la tarea de cuidados. Por tanto, podemos hablar de la existencia de una doble jornada en todas las mujeres presentes en el sector, aunque considerando que esta doble jornada es más intensa y exigida en las mujeres que son madres con hijos a su cargo.

Por otro lado, como características propias del sector en relación a la influencia de la jornada laboral en la salud de las mujeres trabajadoras de la reproducción social encontramos presente en los relatos de las cuidadoras referencias tanto a la demanda física como emocional. En relación a lo físico se menciona la fuerza que hay que realizar para cuidar, cambiar y bañar a las personas que asisten, y sobre la cuestión emocional encontramos la presencia del trabajo afectivo como parte del cuidado. Este trabajo afectivo se encuentra muy presente en los relatos de las acompañantes terapéuticas también.

En este sentido, nos parece interesante crear un vínculo de observación sobre el impacto de la jornada laboral en relación al desgaste físico y emocional y las actividades de desarrollo del autocuidado que puedan desarrollar las entrevistadas para contrarrestar este desgaste. En línea con esta cuestión nos parece interesante destacar el relato de Rosario (29 años), quien se desempeña como acompañante terapéutica. En la primera nos interesa mencionar el trabajo físico que requiere su trabajo:

“ Es muy corporal (...) Puede que haya una persona que tenga discapacidad motora y ahí sí necesite también un apoyo más físico. Con el nene que acompañé, en el jardín me pasaba, que no tenía la silla ortopédica, entonces tenía como que yo hacerlo como a upa, que lo hablé mil veces porque no correspondía, o sea, no me gustaba la posición en la que quedaba el nene. Era como... yo ponerlo, sacarlo, ponerlo, sacarlo, y no me gustaba. Pero la obra social no se lo daba” (Rosario, acompañante terapéutica en centro interdisciplinario).

Sobre esta cuestión de “ponerle el cuerpo” encontramos que por un lado es parte de la profesión, pero que también tiene que ver con las condiciones laborales en que dicho trabajo se desarrolla.

Por otro lado, destacamos también de Rosario dos citas referidas a la cuestión psicológica vinculada al trabajo afectivo que demanda este sector.

R: La AT tiene que hacer hasta seis horas, como mucho. Como mucho.

P2: ¿Por día? ¿Por jornada?

R: Por día. Sí

P1: ¿Por ética?

R: Sí, por ética...Y por salud mental de una, porque no se puede acompañar terapéuticamente, ósea hacer un trabajo terapéutico, ocho horas. Sí...sí podés

estar, pero no va a ser terapéutico" (Rosario, acompañante terapéutica en centro interdisciplinario).

Esta cita nos interesa particularmente ya que menciona la importancia tanto del autocuidado como desde una cuestión ética, no sobrecargar la jornada laboral a un máximo de seis horas. A su vez en la siguiente cita:

"Y si no estás con un centro, tenés que pagar a una psicóloga para que te supervise, y tu psicóloga, o sea, psicóloga personal también, porque no es ético ejercer tu trabajo sin hacer terapia" (Rosario, acompañante terapéutica en centro interdisciplinario).

Rosario menciona la importancia ética de realizar terapia psicológica para el buen desarrollo como profesional, y a su vez para gestionar la carga mental y emocional que este trabajo genera. Por su parte Rosario menciona también que si tuviera más tiempo libre le gustaría retomar natación para tener presente en su rutina mayor presencia de ejercicio en tanto hábitos saludables.

En relación al autocuidado, desde la cuestión terapéutica encontramos a su vez presencia en las cuidadoras Marta (45 años) y Concepción (58 años). Ambas son madres con hijos a su cargo. Concepción en este sentido menciona que realiza terapia psicológica, la cual menciona que le fue de gran ayuda para superar una situación de violencia de género. Marta por su parte, si bien no asiste formalmente a terapia psicoanalítica, menciona en su lugar que buscar asesorarse con el psicólogo del centro de día donde trabaja, cuando alguna situación personal o familiar le genera algún tipo de tensión, Por otro lado, menciona que hace uso de terapias alternativas como son las flores de Bach.

Luego encontramos en los relatos, referencias al desarrollo del autocuidado en citas referidas con los anhelos a futuro. En este sentido encontramos el caso de Clara (71 años) quien es cuidadora y menciona que si tuviera más tiempo libre le gustaría hacer ejercicio, en perspectivas de tener hábitos sanos de cuidado físico.

Me gustaría participar, hacer algo de ejercicio que es lo que me recomiendan para lo que tengo. Hay hasta gratis, pero todo es de lunes a viernes, sábado y domingo no existe nada. Es más, ni pagando. Sábado y domingo es como que, si la gente quedara y buscando cerca, porque no me gusta por algo que me regalen o que sea muy barato, ir hasta agarrar tres colectivos, o sea, me gusta ya todo cerquita sin complicación, lo que sea muy cerca, muy lejos sin complicación" (Clara, cuidadora en casas particulares - cama adentro).

Por su parte encontramos en Azul (66 años) un anhelo de realizar actividad física, centralmente caminar, pero no puede realizar tal actividad de autocuidado debido a su doble jornada que obtura la disposición de tiempo libre para dicho desarrollo.

Área Docencia.

En el sector educativo analizamos las entrevistas de siete docentes de nivel inicial. De ellas dos son madres, Mariana (55 años) y Sonia (59 años). El resto de las entrevistadas si bien no son madre, encontramos en todas la presencia de la doble jornada en

referencia a las responsabilidades que tienen en relación a las tareas domésticas, sumado a ello la mayoría tiene más de un trabajo aparte de la docencia, como es el caso de Mariana, quien además es trabajadora administrativa, Catalina (32 años) da clases de canto aparte de su rol como docente en el colegio. Josefina (25 años) trabaja doble turno como docente inicial de lunes a viernes y los días sábado se desempeña como profesora de inglés en otra institución. En el mismo sentido Martina (34 años) además de desempeñar dos cargos como docente inicial, también es secretaria en el mismo colegio y además los fines de semana trabaja en un comercio. Por su parte Milagros (44 años) y Paula (30 años) presentan jornadas laborales extensas, superiores a las 12 horas algunos días a la semana.

Sumado a la jornada laboral desarrollada en el aula, las entrevistadas mencionan la demanda de tiempo extra que les genera la planificación de actividades, lo cual es trabajo no remunerado.

Como característica general vinculada al desarrollo del autocuidado y la influencia en ella de su profesión, en los relatos podemos encontrar la demanda mental que produce la planificación, por un lado, y el trabajo afectivo en su desarrollo laboral en el aula. Muchos mencionan sentirse estresadas como consecuencia de su profesión.

A diferencia del análisis en el sector de cuidados, en el área docente no encontramos la presencia de asistencia a terapias. Si observamos la presencia de actividades físicas como parte de un cuidado personal. En este caso encontramos a Josefina (25 años) y a Paula (30 años) que ambas comparten realizar actividades físicas entrenando en el gimnasio. Solo ellas mencionan disponer y destinar tiempo libre para el desarrollo de este hábito saludable. Es interesante observar que ambas, si bien presentan jornadas laborales extensas, no son madres, en este sentido consideramos que este factor permite esa disposición de tiempo libre, donde si bien cuentan con doble jornada, la misma parecería ser menos intensa que cuando se presenta el rol de cuidado en término de reproducción social no remunerada.

Por su parte en el relato de Catalina (32 años) menciona como el cansancio por no contar de tiempo suficiente para garantizar un buen descanso se hacen presente en su cotidiano, donde a veces se ve obligada a elegir entre dar una clase de canto o descansar unos minutos:

“Y a la última alumna le dije si podía hacer la clase mañana a la mañana, y me dijo que sí, y pude tirarme 20 minutos para agarrar las cosas tranquila y disfrutar de ir a tocar” (Catalina, docente nivel inicial).

En otro fragmento de su entrevista comenta:

“Me cuesta un montón organizarse para comer, comer bien, comer a horario, no estar comiendo a las 12 y media de la noche, porque llegué, no, no sé si logro lo que yo me imagino, o sea, mi imaginario de lo que debería ser, que nos dijeron que, comer bien, la casa limpia, la ropa no sé qué, no, eso es medio un quilombo, es difícil, muy difícil” (Catalina, docente nivel inicial).

Es interesante en esta cita observar la tensión que se encuentra entre las cargas de la doble jornada y la realización de hábitos saludables en relación al autocuidado.

Como síntesis en este sector encontramos como características generales una carga de trabajo mental, emocional y afectivo que interfiere en el desarrollo del autocuidado, observando situaciones de estrés, cansancio excesivo por no poder cumplir las horas de descanso que se consideran saludables, y el impacto negativo en intentar priorizar una rutina de alimentación saludable (Catalina, 32 años). Como desarrollo en tiempo presente de actividades vinculadas al autocuidado, encontramos tanto en Josefina como en Paula, las únicas entrevistadas que mencionan disponer de tiempo para ir al gimnasio. Observamos en este sentido que el impacto de la doble jornada es notorio en relación a la obturación del desarrollo pleno del autocuidado, donde los casos que disponen de tiempo libre se encuentran en las mujeres que no son madres.

En relación a esta dimensión podemos observar que hay menor presencia relacionada a temas vinculados al autocuidado que al desarrollo personal. Por otro lado, encontramos que la propia dinámica de los sectores, influyen en las condiciones de salud de las mujeres trabajadoras. Donde encontramos en el sector de Limpieza un desgaste físico debido al exceso de cargas, en el área de salud vemos como la dinámica vinculada a los horarios rotativos y jornadas extensas impacta en la falta de condiciones que garanticen el buen descanso. A su vez sobre el impacto subjetivo vinculado a la sobrecarga de trabajo mental y afectivo encontramos en el área de cuidados, docencia y salud un impacto considerable.

En relación a las actividades concretas vinculadas a mejorar la calidad de vida, encontramos una predominancia en el sector de cuidados en relación a asistencia a terapia, donde tres de siete entrevistadas mencionan la presencia de espacios terapéuticos en su cotidianidad. A la vez en cuanto a actividades vinculadas al deporte y actividad física resaltamos la docencia, donde dos de siete mencionan su desarrollo.

3) Desarrollo de vínculos afectivos

Área Limpieza

En esta área encontramos a dos trabajadoras que hacen referencia a sus vínculos afectivos. Tenemos a Carolina de 53 años quien destaca su experiencia previa como costurera, en donde tenía más tiempo para pasar con su familia, cocinar y realizar actividades domésticas mientras trabajaba desde casa, pero que, tras su separación, empieza a trabajar en otro lugar, lo que genera una diferencia en la dinámica familiar, particularmente en sus dos hijas a las que ella les cocinaba y les facilitaba varias cuestiones del hogar. Por otro lado, el caso de Valeria (26 años), cuya condición de madre soltera la lleva a depender del cuidado de sus dos hijos por parte de su madre mientras trabaja. Reconoce la falta de tiempo compartido con sus hijos (menores de edad, un nene de 7 años y una nena) y destaca cómo el niño debe quedarse solo durante dos horas a la espera de la abuela. La falta de tiempo disponible para compartir con sus hijos y la necesidad de que el hijo se quede solo sugieren un impacto en el desarrollo de vínculos afectivos y en la calidad del tiempo familiar. Ambos casos ilustran cómo las demandas laborales de la doble jornada pueden afectar el tiempo disponible para la familia y, por ende, influir en el desarrollo de vínculos afectivos. La experiencia de Carolina destaca la nostalgia por la proximidad familiar que tenía mientras trabajaba desde casa, mientras que Valeria enfrenta desafíos como madre soltera, dependiendo del apoyo familiar, pero sacrificando tiempo de calidad con sus hijos. Estos ejemplos

resaltan la importancia de encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para preservar las relaciones afectivas.

Área Salud

Observamos en las trabajadoras de la salud que las dinámicas de su modalidad de trabajo, vinculadas como mencionamos previamente a la presencia de horarios rotativos, horas extras y presencia de trabajo nocturno influyen en la dinámica del desarrollo de vínculos afectivos. Esta situación laboral impacta en los vínculos afectivos al limitar el tiempo de calidad compartido.

Del total de la muestra sobre este sector, se incluyen siete enfermeras y dos médicas residentes. Encontramos en los casos de Ana (37 años) y Lucía (39 años) que la dinámica de trabajo las obliga a trabajar tanto feriados como días festivos, Ana menciona en su relato que:

"Estaría bueno que cambien o por lo menos a nosotros que trabajamos de noche, a mí me encantaría pasar las fiestas en mi casa o el día de la madre como con mi familia todo el día y no saber que tengo que salir corriendo a trabajar. Que se nos reconozcan algunos días, pero ahí no te reconocen nada" (Ana, enfermera).

Por su parte Lucía menciona la misma condición de trabajo:

"Claro sí, cae sábado, domingo, lunes, Navidad, día de la madre, fiesta, si me toca, me toca" (Lucía, enfermera).

A su vez en su relato podemos observar cómo ella prioriza su desarrollo de vínculos afectivo con sus hijos antes que el desarrollo de su autocuidado:

"Hay una condición que yo puse cuando empecé a trabajar, corro por mis hijos. Yo vengo a laburar enferma, quebrada, esguinzada, no sé, de todo, pero vengo. Ahora, a mis hijos les pasa algo y me voy" [...] "nunca voy a dejar de ser la madre" (Lucía, enfermera).

Esta cita nos resulta interesante por observar las tensiones a las que se enfrenta Lucía en relación a su doble jornada entre su carga laboral y su rol de maternidad.

En este sentido resaltamos para este análisis el caso de Agustina, quien ya mencionamos que cumple con una doble jornada muy intensa, tanto por su jornada laboral de 16 horas, como por su condición de ser madre de cinco hijos, de los cuales tres son menores de edad y están a su cargo. En ella encontramos que la excesiva jornada laboral impacta negativamente en el tiempo que le resta para compartir con sus hijos, lo cual puede observarse en la siguiente cita:

"A veces por ahí los nenes, los veo por ahí 2 horas como mucho, y a Emi, por ejemplo, que se duerme temprano hasta el otro día a las 5 de la tarde que salieron en la escuela no la veo. Hice los dos horarios y como se llama, ¿eh? Vine, ya estaba dormida al otro día me fui a trabajar yo, ella se fue a la escuela que va a la tarde y hasta las 5 de la tarde no la veo, y eso como en sentimiento, pero en

la organización de la casa un montón, tenés que hacer de todo” (Agustina, enfermera).

Por otro lado, podemos observar que aun realizando 16 horas diarias, la falta de recursos económicos es un impedimento que afecta la capacidad para disfrutar de actividades recreativas junto a su familia:

“Me encantaría llevarlos por ahí, una vez al mes, así, que no lo podemos hacer porque somos cinco, e imagínate, cinco entradas de cine no podemos, y nos limitamos por ahí, en muchas cosas de disfrutar, por ejemplo, por la parte económica” (Agustina, enfermera).

Sin embargo, prioriza pasar su tiempo disponible con sus hijos:

“ Pero vamos a la plaza” (...) Compartimos mucho acá igual, somos, disfrutamos mirando una peli” (Agustina, enfermera).

Juana señala también que la intensidad del trabajo médico reduce su tiempo libre e impacta en sus relaciones afectivas, donde menciona su vínculo de pareja principalmente:

“No tengo casi tiempo libre. Salgo muy tarde, llego cansada. Hablamos, son dos o tres horas que tengo hábiles hasta caer rendida de nuevo. Y en esas dos horas bueno, aprovecho estar con él, y los fines de semana si estoy libre también (...) siempre salimos a hablar y a reconectarnos entre nosotros” (Juana, residente).

Así y todo, vemos también la importancia y el intento de estas trabajadoras para equilibrar esta situación y mantener los lazos afectivos vivos. Lorena (51 años) resalta la necesidad de mantener la conexión con amigas y destaca el apoyo mutuo con su pareja. Esto sugiere que la construcción y mantenimiento de relaciones sociales fuera del ámbito laboral son esenciales para el bienestar emocional, o por lo menos eso es lo que buscan estas trabajadoras.

Algo para destacar que encontramos en tres de las ocho entrevistadas, es que explicitan la importancia de los vínculos afectivos con los pacientes a la hora de realizar su trabajo. Tomemos el caso de Ester, enfermera de 66 años que menciona que brinda una buena atención a los pacientes pensando en que podrían ser familiares o amigos suyos. Su actitud sugiere un fuerte sentido de empatía y conexión emocional con los pacientes, derivando la importancia de estos vínculos de la posibilidad de ver a los pacientes como seres queridos. Otro ejemplo es el de Carmen (29 años), médica residente, que destaca que, al tratar a pacientes internados, se establece una relación más estrecha y de mayor confianza. Además, señala que el impacto en el trabajo se refleja en la percepción de los pacientes sobre su dedicación y esfuerzo, generando una conexión más profunda. Aquí, la importancia de los vínculos afectivos con los pacientes radica en el reconocimiento de su esfuerzo y en la construcción de relaciones duraderas. La conexión emocional con los pacientes se presenta como un elemento fundamental en la calidad de la atención y refleja el compromiso personal de estas profesionales de la salud hacia el bienestar de aquellos a quienes sirven. Esto podría ser también un aspecto a tener en cuenta a la hora de soportar la doble jornada laboral.

En cuanto a aquellas que tienen familiares a cargo o están solteras, no vemos grandes diferencias ya que este grupo de trabajadoras sufre, en mayor o menor medida, una falta de tiempo para con su desarrollo afectivo que es notable. Las mujeres con familia a cargo enfrentan desafíos únicos relacionados con la falta de tiempo y la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Por otro lado, las mujeres solteras pueden tener más flexibilidad, pero también se enfrentan a la presión de la falta de tiempo y el impacto en su vida social y personal.

Área Docencia

En este sector encontramos siete entrevistadas, de las cuales dos son madres. Como mencionamos anteriormente, a la presencia de la doble jornada en todas ellas, se suma la presencia del trabajo no remunerado que continúa en su casa y la presencia de jornadas laborales extensas. En este sentido encontramos un impacto de su doble jornada sobre el desarrollo de vínculos afectivos. Como es el caso de Catalina (32 años), quien convive con su pareja y comenta como el cansancio impacta de manera negativa en su vínculo en relación a compartir tiempo de calidad, donde pone como ejemplo que cuando intentan ver una peli o pasar tiempo de disfrute, alguno de los dos siempre se queda dormido. Ella comparte una reflexión sobre cómo su profesión impacta sobre las relaciones afectivas:

“Entonces es como, yo siento que hay como en general, una cosa de estar trabajando un montón que eso nos desgasta un montón, que nos afecta porque nos desconecta, porque no tenés energía para verte con una amiga” (Catalina, docente de nivel inicial).

Por su parte Josefina (25 años) menciona que prioriza en su tiempo libre, disfrutar al menos de un encuentro semanal con sus amigas. Y Mariana (55 años) encuentra en los fines de semana, cuando su hija queda a cargo de su padre, tiempo libre para compartir con amigas.

Es interesante observar que el desarrollo de vínculos afectivos también se desarrolla fuertemente en sus ámbitos laborales. La gratificación emocional que reciben, ya sea a través del reconocimiento de los padres o los gestos cariñosos de los niños, destaca la importancia de estos vínculos en la percepción del impacto de su trabajo. Sin embargo, la falta de reconocimiento económico y la carga laboral extra no retribuida si generan desafíos para Mariana (55 años con una hija), afectando su calidad de vida y planteando preguntas sobre la sostenibilidad de su compromiso laboral.

“Sole, es mi hija, estoy pendiente de ella, yo le dejo todo hecho, pero... hay mucho trabajo extra, que no tiene retribución y aparte te consume el tiempo libre, pero viste no se puede vivir así” (Mariana, docente de nivel primario).

En este caso al tener una hija el peso de la doble jornada se siente. En contraste, Paula (soltera de 30 años y sin hijos), a pesar de no enfrentar las mismas tensiones laborales que remarca Mariana en relación a la doble jornada, destaca la importancia de equilibrar la exigencia académica con la calidez emocional para ser una figura positiva en la vida de los niños dentro de su trabajo.

Área Cuidados

En esta área encontramos a tres trabajadoras (dos acompañantes terapéuticas y una cuidadora/niñera). Una de ellas, Rosario, acompañante terapéutica de 29 años, experimenta falta de tiempo para estar con su familia y pareja debido a la doble jornada laboral (además estudia). Su relación con su pareja se ve afectada por esto y la constante conversación sobre trabajo en sus pocos momentos juntos indica que el desgaste laboral influye en sus vínculos afectivos y sugiere un impacto en la calidad del tiempo que pueden compartir. La saturación por el trabajo se evidencia en su comentario sobre estar "re podridos" de hablar de temas laborales en el hogar. La distancia física con su familia también genera una barrera en sus relaciones personales.

"Mi mamá y mi hermana lo re entienden. Cuando les digo "Perdón, no puedo ir" o por ahí porque les cancelo porque a veces no me da el cuerpo" (Rosario, acompañante terapéutica en centro interdisciplinario).

En otro caso, Brenda es una acompañante terapéutica de 26 años y menciona experiencias anteriores en las que su trabajo la afectaba emocionalmente. La conexión afectiva con los niños con los que trabajó y las preocupaciones salariales se mezclan en su relato, indicando una complejidad tanto laboral como emocional. La limitación de sus salidas recreativas afecta también su vida social y las actividades compartidas con amigos, generando un impacto en sus vínculos afectivos fuera del trabajo. En el caso de Azul destaca su vínculo afectivo con las familias para las que trabaja. Su elección laboral está impulsada por su amor por los niños y su deseo de tener una familia más grande. La valoración y el cariño recibidos son aspectos importantes para ella, más allá del salario. La evolución personal de Azul en la gestión de su tiempo destaca su capacidad para adaptarse y mantener conexiones afectivas sólidas con sus hijas y nietos.

Podemos concluir que, en estos tres casos, todas las trabajadoras enfrentan desafíos relacionados con la falta de tiempo debido a la doble jornada laboral, lo que impacta directamente en sus relaciones afectivas. La valoración emocional dentro del trabajo, el reconocimiento afectivo, y la capacidad para gestionar los tiempos son elementos clave que influyen en la calidad de los vínculos afectivos de estas trabajadoras.

En síntesis, al comparar las cuatro áreas analizadas y cómo impacta la doble jornada en el desarrollo de vínculos afectivos de estas mujeres trabajadoras, encontramos que, en limpieza, la carga laboral afecta la dinámica familiar, generando insuficiencias en el tiempo compartido con los hijos (como es el caso de Valeria que es madre soltera). En salud, casos como el de Ana y Lucía revelan cómo las jornadas extensas y rotativas limitan el tiempo para celebrar eventos familiares, influyendo en el desarrollo de relaciones afectivas. En docencia, Catalina y Paula ejemplifican cómo el agotamiento laboral impacta en la calidad del tiempo compartido con parejas y amigos. En cuanto a las trabajadoras de cuidados, Rosario, Brenda y Azul proporcionan ejemplos que evidencian cómo la doble jornada afecta sus relaciones afectivas y restringe el tiempo para actividades personales y recreativas. La conexión emocional con los pacientes, destacada por Ester y Carmen, se presenta como un elemento clave en salud, aunque también lo vemos en docencia con los alumnos (en menor medida en cuidados y limpieza). Podemos concluir que aquellas sin responsabilidades familiares, como Paula, enfrentan más flexibilidad, pero también presiones de tiempo al estar en sectores con jornadas extensas (salud y docencia).

4) Desarrollo de participación comunitaria y/o política:

En cuanto a la participación política y comunitaria buscamos hallar si existe relación entre las limitaciones que impone la doble jornada y la participación política y social de las trabajadoras.

Entre las nueve trabajadoras de salud presentes en el muestreo encontramos tanto en Ana (enfermera, 37 años), como en Agustina (enfermera, 37 años), un interés en la cuestión gremial, donde ambas mencionan que, si bien están de acuerdo con los paros en el sector por reclamos, entienden que no pueden parar todas. Cuando a Ana se le pregunta sobre su participación en movilizaciones de reclamos por los derechos de las mujeres, dice:

“No sé si voy a una marcha porque no soy de hacer esas cosas, pero si estoy de acuerdo con el reclamo. Y si me pongo mal, hago posteos en Facebook porque tengo una hija mujer y también lo veo por el lado masculino porque no siempre es ni una menos” (Ana, enfermera).

Lucía, enfermera, dice:

“Vamos a pelear por un paro, (...) Pero no podemos abandonar al paciente tampoco, porque es una cuestión legal nuestra. Estamos abandonando al paciente” [...] “Nosotros no podemos hacer un paro como hace un maestro. O el colectivo” [...] “Sí. He ido a marchas de Ni Una Menos”, a la legalización del aborto... En una época milité, he militado, desde muy piba...Y sí, he ido” (Lucía, enfermera).

El caso de María, enfermera de 57 años, es claramente un caso de activista gremial. En su relato dice:

“Desde 2005 hasta el 2012 fui delegada...y después dejé por una cuestión personal... Yo estoy afiliada al sindicato...Nosotros lo que hacíamos era recorrer, escuchar los problemas de los compañeros...algunos se podían solucionar otros no...hacíamos campaña. Teníamos reunión con la patronal, salíamos y les comentábamos. Hemos conseguido cosas...cuando se hizo el Ni Una Menos nosotras fuimos las primeras en salir...por el tema del aborto, lo mismo...yo me considero feminista” (María, enfermera).

Como también lo es el caso de Lorena, que es delegada de la Agrupación Bordó de Sanidad, la lista de oposición a la Celeste y Blanca.

En el caso del área de cuidados, de las siete entrevistadas, destacamos el caso de Concepción, que además de su trabajo en el cuidado de la reproducción social, forma parte en una organización social y política, donde desarrolla tareas vinculadas a visibilización y prevención sobre la violencia de género. Si bien esta actividad es remunerada a través del programa “Potenciar Trabajo”, en su relato ella menciona que disfruta y aprende muchísimo, donde resalta su interés por la construcción de redes y lazos comunitarios basados en la igualdad de género. Dentro de este sector también mencionamos el caso de Brenda (26 años) y Rosario (29 años), ambas acompañantes

terapéuticas, las cuales, tienen un vínculo estrecho con alguna actividad política o gremial. Brenda menciona que participó de algunas acciones del sindicato, pero por vínculos de amistad con algunas compañeras, mientras que Rosario apoyó algunas marchas de Ni Una Menos.

En el área de limpieza encontramos el caso de Verónica (28 años) quien desarrolla trabajo comunitario miércoles y viernes, el cual es impulsado por la iglesia en la que participa. Su contribución consiste en asistir dos veces por semana al desarrollo de las ollas populares. En su relato comenta que, si bien no le dan los tiempos para estar desde el comienzo de la actividad, busca de igual manera garantizar su asistencia colaborando con la distribución de las viandas.

“ Lo que es... la gran mayoría hacen todo lo que es el preparado de, no sé, el pollo, o sea, ponerlo en remojo, lavarlo, lo pican... Ahí empiezan a cocinar. O sea, todo eso es como que yo no llego a eso, pero sí llego a recibir, por ejemplo, la gente que está, por ahí ya servirles y darles sus tupperts” (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

A su vez en el sector de limpieza encontramos en Florencia (50 años) un interés de participar en actividades vinculadas al movimiento de mujeres, sobre las cuales manifiesta su apoyo, pero no tiene el tiempo suficiente porque, además de trabajar, está realizando sus estudios secundarios. Lo mismo ocurre con Lucía, quien sufrió violencia de género y muestra interés en querer participar en actividades relacionadas al movimiento de mujeres, pero expresa que por motivos de su trabajo y su maternidad no puede hacerlo.

A modo de consideración sobre esta dimensión observamos que es la que menor presencia encontramos en el análisis, tanto en los casos de las mujeres que teniendo tiempo libre prioricen este tipo de actividad, como en las aspiraciones a futuro, encontrando en este caso solo la mención de Clara, (cuidadora, 71 años) quien comenta que si dispusiera de más tiempo libre le gustaría destinarlo a un “trabajo en comunidad”.

En relación a esta falta de relatos mencionando tanto un interés como una predisposición concreta al desarrollo de la participación comunitaria y/o política, consideramos que es la dimensión dentro de la categoría “motivaciones de vida” que menos se prioriza. Entendemos en este sentido que la doble jornada puede ser condicionante al respecto. Ya que, si bien encontramos la presencia de cierto interés en relación a participar en movilización, vinculadas principalmente al movimiento de mujeres, en dicha referencia mencionan que la falta de tiempo libre es el mayor obstáculo para su concreción.

Conclusiones

En cuanto a la presencia de las cuatro dimensiones elaboradas a partir de la categoría “motivaciones de vida” encontramos una mayor incidencia en los relatos de las entrevistadas vinculados al desarrollo personal, seguido por el desarrollo de vínculos afectivos, siendo los menos mencionados el desarrollo de autocuidado y la participación comunitaria.

En la primera dimensión encontramos una mayor incidencia en priorizar actividades vinculadas al desarrollo educativo y profesional. Donde se destacan las áreas de salud y cuidados por sobre las demás. En este sentido observamos que la presencia de la doble jornada tiene mayor impacto en la obturación del tiempo libre para llevar a cabo metas propias del desarrollo personal cuando se trata de mujeres con personas a su cargo. Sobre este punto resaltamos que las mujeres con edad avanzada, aun siendo madres, pero sin contar con hijos menores de edad, cuentan con mayor disposición de tiempo libre, el cual gestionan priorizando su desarrollo personal, referido tanto a actividades de tipo recreativas, como relacionadas con el estudio. A su vez las mujeres que actualmente encuentran su doble jornada intensificada por el rol de tener personas a cargo (fundamentalmente hijos menores de edad) expresan su interés en cuanto al desarrollo personal desde una perspectiva de deseo y anhelo a futuro.

En relación a la dimensión de autocuidado encontramos en la clasificación de áreas dentro del sector de reproducción social, particularidades propias que impactan de manera decisiva en el desarrollo de este indicador. Entre ellos encontramos en el sector de salud que la dinámica de la jornada laboral, respecto a la rotación de horarios, jornadas extensas y presencia de trabajo nocturno principalmente, interfieren de manera negativa en relación a adquirir condiciones plenas para garantizar un buen descanso. Por su parte en el sector de limpieza encontramos una predominancia del desgaste físico, el cual impacta en el cansancio que este genera, obturando la predisposición a realizar actividades saludables para compensar dicho desgaste. Por otro lado, observamos en las áreas de cuidados y salud que predomina también una sobrecarga de esfuerzo físico, principalmente vinculado a la atención de personas con movilidad reducida. A su vez, tanto el área de salud, como cuidados y docencia apreciamos la mención al desgaste que genera a nivel mental y emocional en trabajo afectivo y de contención.

Sobre esta dimensión resulta llamativo la falta de menciones a cerca de a la disposición de realizar actividades vinculadas al autocuidado, tanto en el caso de quienes disponen de tiempo libre y no priorizan este aspecto, como en la escasa mención referida al deseo en caso de disponer de este tiempo como anhelo a futuro. Sin embargo, podemos destacar en este sentido el área de docencia con la presencia de dos entrevistadas que incorporan el ejercicio físico en sus hábitos cotidianos, y el área de cuidados, donde tres integrantes mencionan incorporado el acompañamiento terapéutico en su vivencia personal.

En cuanto a la dimensión que destaca los vínculos afectivos encontramos un vínculo entre el desarrollo del mismo y el desempeño por sector, principalmente lo observamos en el área de salud, donde tanto enfermeras como residentes mencionan que la propia dinámica laboral referida a jornadas extensas, horarios rotativos, la presencia del trabajo nocturno y la obligatoriedad -en algunos casos- de trabajar en días festivos y feriados, interfiere de manera restrictiva en el desarrollo pleno de sus vínculos afectivos ya que limitan su presencia en celebraciones familiares, mientras que por otro lado se destaca la conexión emocional y afectiva con los pacientes. Por otro lado, encontramos que en las áreas de cuidados y docencia existe una presencia de desgaste emocional y mental, el cual las entrevistadas mencionan que influye en sus vínculos afectivos debido a que trasladan esa sobrecarga que estas situaciones les generan, a sus seres queridos.

A su vez observamos que tanto en las mujeres que son madres como en las que tienen personas a cargo priorizan disponer de su tiempo libre, aunque sea escaso, jerarquizando esta dimensión de vinculación afectiva sobre las otras dimensiones mencionadas. Por último mencionamos que otro factor que encontramos presente en cuanto a la obturación del pleno desarrollo de esta dimensión se encuentra vinculado a la presencia de jornadas laborales extensas, la cual es transversal a las áreas de trabajo, ya sea por imposición propia de la dinámica, como el caso principalmente del área de salud, como así también vinculado a la presencia de bajos salarios, lo cual obliga a muchas mujeres a extender su jornada laboral o incluso tener más de un empleo, como ocurre en el área tanto de la docencia como de cuidados.

En cuanto a la última dimensión relacionada a la participación comunitaria y política, encontramos que es la menos desarrollada y priorizada en la muestra de entrevistas. Si bien existen menciones de interés en torno a la participación, ya sea gremial, política o comunitaria, son muy pocos los casos¹¹ que se encuentran presentes, siendo cuatro de veintinueve. Al respecto consideramos que la falta de tiempo libre producto de la doble jornada cumple en este sentido un rol central limitando el acceso a dichas actividades.

También podemos observar que la mayor incidencia del impacto de la doble jornada en relación al desarrollo de las motivaciones de vida se encuentra en las mujeres que tienen a su cargo familiares, principalmente hijos menores de edad. Ya que esto no solo implica responsabilidades domésticas, sino también el cuidado y la atención a los miembros de la familia, lo que puede limitar aún más su tiempo libre disponible para destinarlo a la concreción de sus motivaciones. Cuando esto sucede encontramos una mayor presencia de anhelos y deseos vinculados a sus proyecciones futuras. Por otro lado, también encontramos que la presencia de jornadas laborales extensas, o la necesidad de tener más de un empleo (por la informalidad del sector, como el caso de cuidados) reducen significativamente la disposición de tiempo libre para destinarlo a sus motivaciones de vida. En este sentido es interesante observar que tanto las mujeres que tienen personas a su cargo, como las mujeres que trabajan más de ocho horas al día, encuentran similitudes en relación la falta de condiciones vinculadas al tiempo libre, lo cual impacta en su capacidad de desarrollar activa y plenamente sus motivaciones de vida.

En términos generales nuestra investigación sobre el impacto de la doble jornada en las motivaciones de vida de las trabajadoras en diferentes áreas de la reproducción social es compatible y refleja la reproducción segmentada dentro de la clase trabajadora mencionada por Arruzza y Bhattacharya (2020). Las mujeres en la reproducción social no constituyen un grupo homogéneo, sino que están segmentadas en términos de educación, formación, composición familiar (tener gente a cargo o no), pero también su ubicación geográfica, acceso a oportunidades, entre otras. Estas diferencias tienen un impacto directo en sus motivaciones de vida. Se destaca la segmentación en la formación educativa y laboral, donde algunas mujeres en el análisis tienen niveles educativos más altos, incluyendo estudios terciarios y universitarios, mientras que otras no pudieron completar la educación secundaria. En ambos casos tenemos ejemplos de

¹¹ Nos referimos a la participación activa en esta dimensión al caso de Concepción quien participa en un movimiento social (cuidadora, 58 años), Verónica que desarrolla su trabajo comunitario en un comedor (personal de limpieza, 28 años), Ester (66 años, enfermera), quien participa en el FIT y se postula a candidata a comunera, y María (57 años, enfermera) que se desempeña como delegada gremial.

cómo sostienen la doble jornada igualmente. Esto puede interpretarse como una lucha constante por mejorar sus condiciones y romper con la segmentación educativa y laboral a la que están expuestas e influir en sus motivaciones de vida (destacándose oportunidades laborales, descanso, encuentro con amigos y familiares, e incluso el mismo disfrute de la actividad laboral presente). Solo dos de las 29 entrevistadas no están expuestas a la doble jornada y aquellas que sí, muchas lo están también a la jornada extendida (sucede mucho con docentes y trabajadoras de la salud).

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, Bs. As.

Bhattacharya, T. (2015) "Como no saltarse la clase: la reproducción social del trabajo y la clase obrera global", en Revista Intersecciones.

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.

Fraser, N. (2016) "Las contradicciones del capital y los cuidados". *New Left Review*.

Fraser, N. (2018) "Neoliberalismo y crisis de reproducción social", entrevista de Cristina González, Universidad Nacional de Córdoba, revista *Conversaciones*, Vol.2 N°3. Longo Julieta, (2012) Trabajo y Sociedad, Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados.

Gutiérrez Rossi, G. y Varela, P. (2023) "¿Hacia dónde va el trabajo? Apuntes sobre la clase obrera global. Corsario Rojo N°2.

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.

4. 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.

Nicolás Ballesteros, Deborah Bruno, Gonzalo Esswein y Luciana Mancilla

Resumen

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 será abordar el impacto que tuvo la pandemia sobre las trabajadoras de la reproducción social asalariada del ámbito privado. En este sentido, nos preguntamos si la pandemia trajo consigo cambios en las formas de contratación, de extensión de la jornada de trabajo y en las tareas que realizan estas trabajadoras. Para el análisis nos valdremos de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadoras de la reproducción social en el AMBA, y datos de fuentes complementarias. Entre las principales conclusiones vemos que el tipo de contratación fue una variable que incidió sobre la profundidad del impacto sufrido, donde podemos apreciar que los sectores con contratos estables vieron intensificadas sus jornadas de trabajo, las trabajadoras con contratos inestables evidenciaron un aumento del pluriempleo, mientras que las trabajadoras sin contrato, habiendo sido las más afectadas durante la pandemia por haber perdido su fuente de trabajo, no tuvieron grandes cambios debido a que su condición de precariedad era preexistente al contexto de crisis sanitaria.

Problema de investigación

A finales de diciembre de 2019 y principios del 2020, durante la pandemia de COVID-19 y el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) sufrido a nivel mundial, hemos visto cómo esta situación trajo grandes consecuencias en todas las esferas de la vida. La actividad económica y particularmente la laboral, se vieron fuertemente afectadas, generando efectos negativos para el conjunto de la población. 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 encontraba en aumento con la avanzada neoliberal. Hoy nos encontramos con un mercado laboral donde menos de la mitad de sus trabajadores acceden a empleos de calidad¹² [1]. La mayoría de ellos intercambian períodos de empleo inestable y desempleo, siendo las mujeres y la juventud sus flancos más débiles.

En este sentido, nuestro análisis se enfocará en un sector históricamente precario, como lo es el dedicado a las tareas de reproducción social asalariada, donde hay un consenso en decir que su incorporación masiva al mercado de trabajo se produjo en

¹² Según el informe de mercado de trabajo (Indec) del segundo trimestre del 2023 sólo el 46,6% de los ocupados tienen un empleo estable y reciben un salario formal en blanco.

condiciones de fuerte precarización laboral¹³ [2]: ocupan generalmente los puestos de trabajo no registrado, menos calificados, las remuneraciones más escasas, con tiempos más flexibles, solo por mencionar algunas características. Durante el período de ASPO, fueron estos sectores los que por su condición vieron modificadas o directamente suspendidas sus tareas en pandemia, situación que en numerosos casos, se sostuvo aún finalizado el decreto.

Varios fueron los trabajos que se realizaron para estudiar el impacto de la pandemia, como por ejemplo la recopilación de CLACSO realizada por Salvia, Poy y Pla (2022), quienes se orientaron a ver de qué forma la “heterogeneidad estructural” previa a la pandemia, propició desigualdades socioeconómicas a partir de la fragmentación estructural que opera sobre los mercados de trabajo, e intentan analizar las consecuencias de la pandemia. También nos encontramos con el estudio de Cambiasso, González y otrxs (2023) donde se analiza la situación de las trabajadoras, antes, durante, y posterior a la pandemia. Allí logran dar cuenta que los sectores más precarios y por fuera de los derechos laborales fueron la variable de ajuste, siendo los que más rápido han perdido su trabajo. Investigaciones como la de Massi y Longo (2022) ilustran una discusión teórica de la tecnología, en un análisis situado históricamente sobre el uso de la misma. En su escrito ponen de manifiesto, que, si bien la discusión de la tecnología y el teletrabajo no son nuevos, con la pandemia cobran nueva relevancia. Así, transformaciones que antes del año 2020 se veían acotadas a un porcentaje pequeño de la población, se convirtieron en una generalización obligatoria y masiva del llamado *home office*, conduciendo a los trabajadores a adaptarse, ya sea con mayor o menor acompañamiento o asistencia (dependiendo de cada ámbito específico de trabajo), y en la mayoría de los casos, utilizando y mejorando el equipamiento propio con el que contaban en su domicilio.

Es así que muchas de las trabajadoras, dependiendo su condición contractual, vieron modificadas o suspendidas sus tareas, siendo algunas declaradas esenciales durante el ASPO teniendo que adaptar sus trabajos. Muchas empresas aprovecharon para aumentar los ritmos de trabajo, introducir tecnología y avanzar sobre las conquistas de sus trabajadoras, precarizando aún más sus condiciones laborales.

Según la CEPAL y la OIT, en nuestro país la tasa de empleo se ha incrementado respecto a la pre pandémica, pero esa condición, se dio a expensas de un incremento de 4,1% del trabajo precario, lo que nos deja en peores condiciones que en los inicios de la misma. Con la “vuelta a la normalidad” estas trabajadoras no recuperaron sus condiciones de trabajo previas, sino que, por el contrario, quedaron en peores condiciones.

En este trabajo nos preguntamos si la pandemia trajo consigo cambios en las formas de contratación, en la jornada de trabajo y en las tareas que realizan las trabajadoras de la reproducción asalariada en el ámbito privado. Además, procuramos indagar sobre las valoraciones que perciben acerca del reconocimiento material y simbólico de su trabajo durante y post pandemia.

¹³ Según datos de la CEPAL, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, con fuerte impulso desde los años noventa, tuvo una tasa de participación de las mujeres de 15 años o más, aumentó 11 puntos entre 1990 y 2018 (pasó del 41% a principios de los noventa a cerca del 52% en 2018).

Hipótesis

Nuestra hipótesis es que la pandemia del COVID 19 contribuyó a empeorar las condiciones de trabajo. Una vez terminado el Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO), y con el retorno a la "normalidad", las trabajadoras de la reproducción social asalariada en el AMBA no volvieron a las condiciones previas a la pandemia, sino que experimentaron un empeoramiento de sus condiciones laborales, donde el tipo de contratación fue una variable que incidió sobre la profundidad del impacto sufrido.

Objetivo general y específicos

Indagar el impacto que introdujo la pandemia empeorando las condiciones laborales de las trabajadoras la reproducción social remunerada en el ámbito privado del AMBA.

1. Identificar el impacto de la pandemia en las formas de contratación y las modificaciones en la jornada de trabajo según tipo de contrato.
2. Dar cuenta si la pandemia trajo consigo un aumento en el pluriempleo.
3. Advertir los cambios de tareas que tuvieron las trabajadoras respecto a pre pandemia.
4. Indagar en las percepciones y valoraciones que las trabajadoras tienen sobre el reconocimiento material y simbólico que tuvo su trabajo durante la pandemia y que tienen en la actualidad.

Marco Teórico

Para analizar nuestro objeto de estudio, partimos de la noción de Antunes (2005) "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 precarizadxs de las empresas, trabajadores de la economía informal y trabajadores 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 multifacético.

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).

Longo (2012) plantea que la precariedad es un estado histórico en la relación capital-trabajo, y por lo tanto debe pensarse en términos colectivos y no individuales. La autora busca repensar el concepto de precariedad, a la luz de las percepciones y los sentidos que le atribuyen al trabajo los trabajadores precarizados. Sostiene que:

“La década del '90 consolidó en nuestro país un cambio de escenario para los actores del mundo productivo. Las modificaciones en las condiciones de acumulación y competencia del capital, generaron nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. La flexibilidad y la precariedad laboral se presentaron entonces como la materialización de una nueva relación de poder entre el capital y el trabajo. Y si bien a partir del 2003, junto con el crecimiento económico, se revirtieron las tendencias hacia la desocupación masiva, la precariedad parece consolidarse como una característica de los empleos actuales” (Longo, 2012).

Es así que busca definir la precariedad utilizando 3 dimensiones: La primera, “*la precariedad del trabajo*”. La relación capital-trabajo es una relación social que puede tomar formas diversas en distintos momentos y circunstancias sin alterar su esencia: la venta de la fuerza de trabajo por salario. En este sentido, interesa pensar a la precariedad como una de las formas históricas donde el capital avanza y dispone más enteramente de la fuerza de trabajo. La segunda, “*la precariedad del empleo*”, esta dimensión hace referencia a la calidad contractual, analizando los mecanismos jurídicos y legales a través de los cuales el capital puede disponer más enteramente del trabajo. Por último tenemos la dimensión “*la precariedad de las relaciones laborales*”, que hace referencia a cuando se impide o dificulta la organización colectiva de los trabajadores. En este sentido, pensar en las dos primeras dimensiones de Longo, nos será útil para poder desarrollar el análisis de nuestro trabajo de campo. Reflexionar de esta manera la precariedad, no constituye sólo una característica individual de los trabajadores, sino que se consolida como una particularidad de los espacios laborales.

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 dice Bhattacharya (2015), 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, 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, 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.

Massi y Longo (2022) analizan de qué forma las medidas de aislamiento social que adoptaron los diferentes gobiernos, aceleraron las transformaciones tecnológicas del trabajo. Las autoras aclaran que esta no es una tendencia nueva, por lo que analizan sus transformaciones desde la década de los 70', como también el cambio en el modelo productivo fordista. Por ello concluyen que se debe pensar en el uso de la tecnología en un contexto situado. Durante la pandemia se avanzó rápidamente en un proceso de digitalización de trámites y actividades. Por su parte, los trabajadores debieron adaptarse a estos cambios con mayor o menor acompañamiento y asistencia, dependiendo de cada ámbito específico de trabajo, y en la mayoría de los casos, utilizando y mejorando el equipamiento propio con el que contaban en su domicilio. 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.

Esto les permitió a las empresas tener el control y coordinar el trabajo colectivo de forma cada vez más *indirecta*, posibilitando que los empleadores se desresponsabilicen de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo que requieren para sus procesos productivos. *De esta manera, las transformaciones posibles gracias a los cambios institucionales, organizativos y técnicos no solo precarizan las relaciones laborales, sino que transforman la manera en que extrae la ganancia y la forma que adquieren los vínculos laborales* (Massi y 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. Para ello, se realizaron entrevistas en profundidad a 29 trabajadoras de diferentes sectores, vinculadas a tareas de la reproducción social en el ámbito privado: enfermeras (6), residentes (2), AT (3), docentes (7), limpieza en casas particulares (2), limpieza en hospitales (5), cuidadoras (4). Las mismas fueron realizadas de manera presencial, durante los meses de septiembre, octubre y noviembre del 2023. Las entrevistas se desarrollaron en base a una guía semi estructurada confeccionada por la cátedra del seminario "Los trabajadores en la Argentina actual. Recomposición social y conflictividad laboral de 2003 en adelante" de la Universidad de Buenos Aires.

Para poder llevar adelante nuestro análisis en relación a los objetivos planteados, elaboramos una matriz de datos con las dimensiones a indagar.

Con la finalidad de contemplar un marco general, se ha complementado el análisis con otras fuentes para poder enriquecer el análisis de las entrevistas. De esta forma se ha recurrido a estadísticas del trabajo y datos macroeconómicos provenientes de CEPAL-STATS, OIT y a la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo,

Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y Argentinos Por La Educación.

Análisis

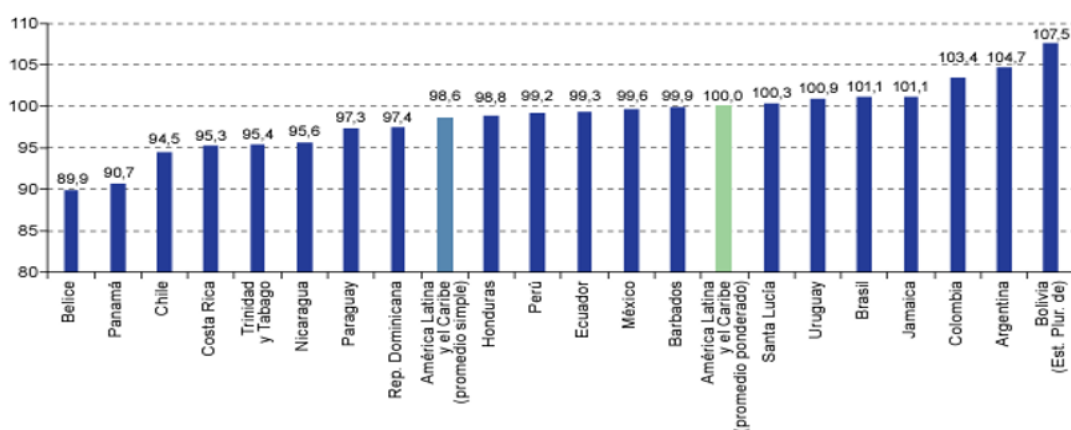
La pandemia de COVID 19 irrumpió en todo el mundo a inicios del año 2020 trastocando todas las esferas de la vida. La actividad económica-laboral fue afectada fuertemente generando innumerables consecuencias para el conjunto de la población.

Por un lado, las trabajadoras vieron modificadas sus tareas producto de los cuidados en circunstancia de ASPO y DISPO o directamente, con la tecnología como medio para realizar tareas desde el hogar. Por otro lado, según los datos elaborados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) vemos como lxs trabajadores no registrados fueron la clavija de ajuste, donde este llegaba a 35,8% en nuestro país llegó a caer más de 12 puntos. Esto nos muestra la baja o nula protección para este sector.

Pero veamos que pasó en la salida de la pandemia.

Gráfico n°1.

América Latina y el Caribe (20 países): evolución de las tasas de ocupación, por país, 2022 en comparación con 2019 (Índice, año base 2019=100)

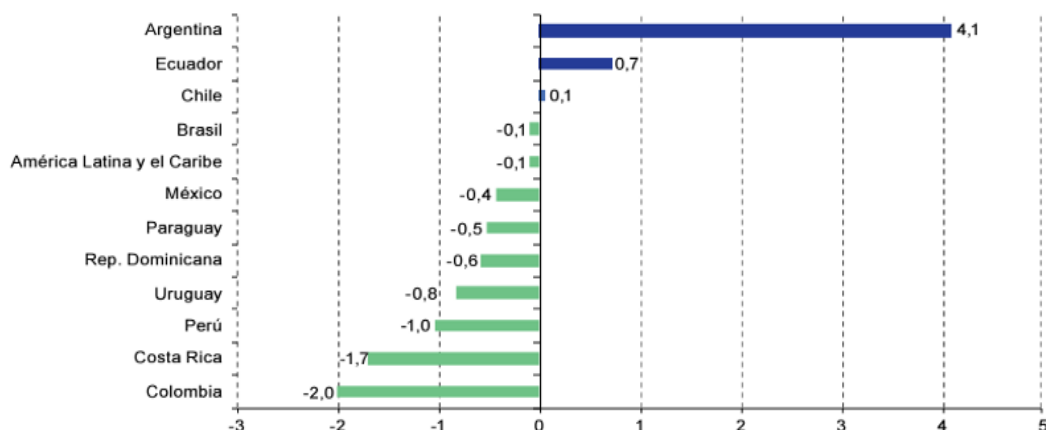


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

En el gráfico n°1 elaborado por la CEPAL y la OIT, podemos ver la evolución de la ocupación desde 2019 (último año previo al descalabro de la pandemia) y los datos que hay a nivel América Latina y el Caribe para el año 2022. Allí podemos apreciar los diferentes niveles de recuperación del empleo en la región, donde en términos generales nos encontramos en el mismo lugar previo 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%.

Gráfico n°2.

América Latina y el Caribe (11 países): variación de la tasa de ocupación informal, 2021-2022
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

En el gráfico n°2, confeccionado también por las mismas organizaciones, muestra la variación de la ocupación informal en los 2 años posteriores a la etapa de confinamiento más estricto, donde se evidencia que la tasa de ocupación informal para nuestro país creció 4,1%, 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.

Esto es importante si pensamos analizar el trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres. La incorporación femenina al trabajo asalariado tuvo un fuerte impulso desde los años noventa y una marcada incidencia en América Latina, donde según los números de CEPAL, la tasa de participación de las mujeres entre 1990 y 2018 aumentó 11 puntos (pasó del 41% a principios de los noventa a cerca del 52% en 2018). La fuerza de trabajo de las mujeres fue absorbida por el capital, sobre todo, en puestos de trabajo sin regulación, a tiempo parcial y precario (Cambiasso, González y otros, 2023).

Con la pandemia podemos ver cómo esta relación desigual se cristalizó, mostrando la situación de las trabajadoras.

Gráfico nº 3. Tasa de informalidad según género. Tercer trimestre 2016-2021.

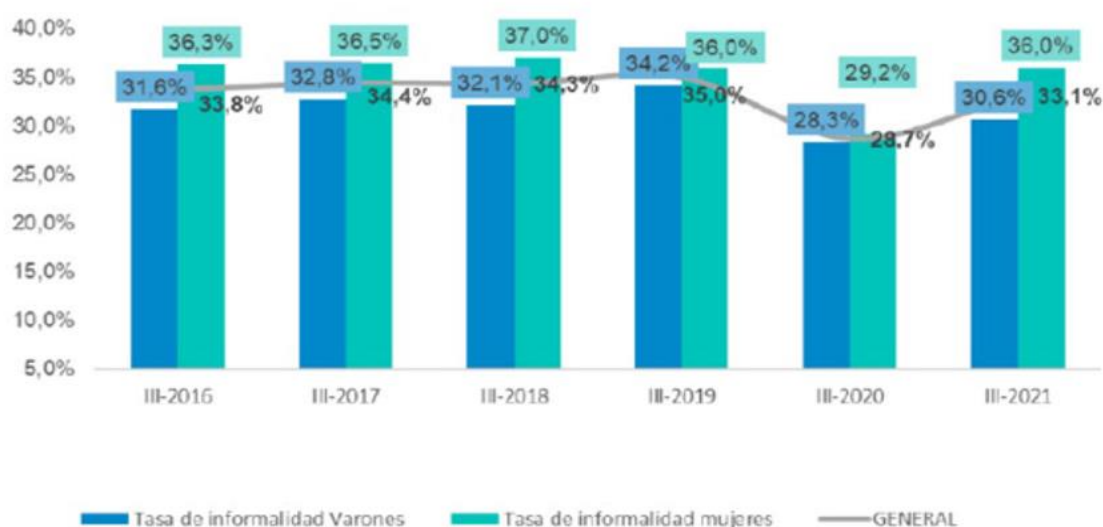


Gráfico Extraído de CEPA, en base a EPH-INDEC

En su estudio, Cambiasso, González y otros (2023), realizan un análisis sobre cómo se comporta el porcentaje de trabajadores sin descuento jubilatorio según género entre 2016 y 2021. Allí nos muestran cómo son las mujeres las que están mayormente representadas, a diferencia de los varones en la categoría de "asalariados sin descuento jubilatorio", evidenciando su rasgo estructural en el mercado laboral.

Asimismo, en su análisis exhiben la diferencia entre mujeres y varones durante la pandemia, donde el trabajo no registrado asume su valor más pequeño (menos de un punto porcentual). En este momento el empleo no registrado encuentra su pico de caída, lo que demuestra que en el contexto de mayor descenso de los niveles de empleo en general, las mujeres con empleos *no registrados* se ven proporcionalmente más desplazadas del mercado laboral que los varones en esta misma categoría.

Por último, con la recuperación de los niveles de empleo a partir del cuarto trimestre de 2020 este sector vuelve a crecer y son las mujeres quienes presentan una vez más los niveles más altos de trabajo no registrado. Entre 2020 y 2021 crecen 7 puntos, alcanzando los valores de 2019 (prepandemia), mientras que en el caso de los varones se registra un crecimiento de un poco más de 2 puntos. La brecha asume su mayor diferencia en 6 años. Los puestos de trabajo formales que se crearon fueron ocupados en mayor medida por los varones que por las mujeres, y esto explica el crecimiento de la brecha en el caso del trabajo no registrado.

Ahora bien, con los datos generales nos proponemos volver sobre las entrevistas para comprender lo que nos cuentan las trabajadoras sobre sus actividades en el momento previo, durante y en la post pandemia, intentando detectar cuál fue el impacto sobre las condiciones de trabajo percibido por las trabajadoras de la reproducción social asalariada en el ámbito privado del AMBA. A los efectos de nuestro análisis,

consideramos conveniente agrupar por forma de contratación: siendo sus contratos estables, inestables o inexistentes.

Contratos laborales de las trabajadoras de la reproducción social asalariada

Los cambios registrados en el ámbito laboral en las últimas décadas estuvieron acompañados por modificaciones en las formas de contratación, despido y uso de la fuerza de trabajo. Longo (2012) recurre a dos mecanismos de precariedad del empleo para abordar dichos cambios: la "flexibilización interna" y la "flexibilización externa". La primera refiere a la posibilidad por parte del capital de flexibilizar los espacios de trabajo y las tareas a realizar por parte de lxs trabajadores. La segunda refiere a las posibilidades de formas de subcontratación, tercerización y disposición de fuerza de trabajo sin contrato.

Al analizar la muestra de las trabajadoras de la reproducción social asalariada del ámbito privado (enfermería, docencia, cuidadoras, asistentes terapéuticas y trabajadoras de limpieza), a fin de abordar la muestra, decidimos separarlas en 3 grandes grupos, según su tipo de contratación:

Contrato Estable: son aquellxs empleadxs que han tenido, y continúan teniendo, un contrato de trabajo con el mismo empleador de manera continua, que es regido por la legislación del trabajo local. Dentro de este grupo situamos a enfermeras y docentes.

Contrato Inestable: Abarca a aquellxs trabajadores que aun poseyendo contrato son trabajos indeterminados. Dentro de este grupo situamos a las trabajadoras de limpieza de empresas privadas con contrato, a las acompañantes terapéuticas y a las residentes.

Sin contrato: son aquellxs que carecen de un contrato que regule su actividad. Dentro de este grupo situamos a las cuidadoras y las trabajadoras de limpieza de casas particulares.

A partir de la definición de estos tres grupos, nos proponemos analizar las entrevistas teniendo en cuenta estas cuatro dimensiones: 1) "*Tareas y ritmos de trabajo*" entendiendo las modificaciones que se introdujeron por la pandemia; 2) "*Jornada de trabajo*" comprende la extensión de la jornada laboral; 3) "*Pluriempleo*" que busca dar cuenta de la necesidad de tener más de un trabajo; y por último 4) "*Reconocimiento material y simbólico de su trabajo*" que apunta a comprender la percepción del propio trabajo.

Dimensiones analíticas

1. Tareas y ritmos de trabajo

1.1 Contratos Estables

En este apartado queremos ver como se vio afectado el sector estable durante la pandemia. Retomando el concepto de "flexibilización externa" de Longo, es posible observar que las formas de contratación estables no han percibido modificaciones. Sin embargo, advertimos una notoria intensificación del trabajo y una flexibilización interna de las tareas.

Por un lado, se destaca una significativa reducción del personal docente. Esto devino en un aumento exponencial de la cantidad de alumxns por docente.

“P1: ¿Y consideras que la cantidad de personal que hay acá trabajando alcanza para cubrir todas las tareas que realizan? R: Anteriormente alcanzaban 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 que no alcanza” (Sonia, docente de nivel inicial).

En las entrevistas se evidencia que la falta de personal auxiliar provocó una intensificación en el ritmo de trabajo y una mayor flexibilización interna (mayor dificultad para gozar de días de descanso, altas médicas y demás licencias).

En el siguiente gráfico elaborado por Argentinos por la Educación, podemos ver la evolución de la cantidad alumxns por docente en los establecimientos educativos privados del país. Donde en el año 2020 tuvo su salto exponencial que pasó de una relación de 15,5 alumxns por cargo docente a 32,2 para el año 2022. Pasando a tener más del doble de alumxns previo a la pandemia.

Gráfico nº4. Alumxns por cargo docente en todos los niveles educativos privada de Argentina

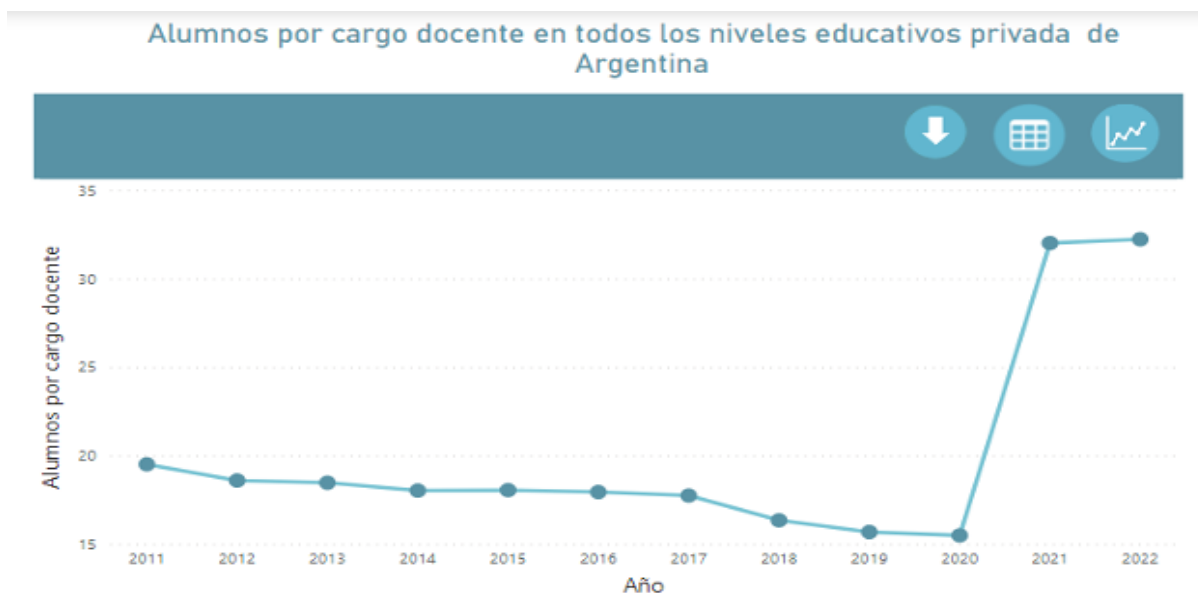


Gráfico elaborado por Argentinos por la Educación desde 2011 a 2022.

Por parte de las enfermeras, el impacto en el personal se tradujo en la necesidad de aumentar el plantel de trabajadoras, pero la respuesta institucional fue la de intensificar las tareas en la nómina existente, incurriendo en la rotación del personal 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 mencionar:

"R: 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.

P1: pero ¿todos estos pisos fueron cubiertos con más personal?

R: no, con nosotros mismos, se empezaron a dividir (...) Habrán entrado 3 enfermeros más como mucho. Que los trajeron de otros pisos no es que entraron nuevos, iban rotando así y después quedaron" (Ana, 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" (Ester, Enfermera).

En este sentido se advierte un punto 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 no se tradujo en la incorporación de más personal para cubrir los nuevos puestos, sino que estos espacios y sus nuevas tareas fueron absorbidas por el plantel ya existente, aseverando la lógica mercantil de maximización de ganancia a menor costo, aumentando así la explotación de las trabajadoras.

Ahora bien, un segundo aspecto que surgió del análisis de las entrevistas fue el de los usos de la tecnología. La consolidación de su utilización fue uno de los elementos que condujeron a una intensificación del trabajo y una mayor flexibilización interna a partir de la pandemia.

Dentro del sector de docentes, 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, y el uso de canales alternativos (cómo WhatsApp) para la comunicación de las docentes con la institución, las familias e incluso lxs alumnxs.

"P1: Y alguna de estas modificaciones [que introdujo la pandemia] ¿continúa? R: Sí, se sostuvieron mucho (...) Más allá de que el jardín es un lugar de puertas abiertas, que todo el tiempo está viniendo la familia a ver qué hacemos, qué no hacemos, lo que sea, esto de hacer el videíto para mandarle los viernes la actividad que hiciste se sostuvo porque a la familia le gustó (...) Porque las familias ven lo que vos estás trabajando. Las familias al abrir el WhatsApp, ponele ahora en vez de llamarte por teléfono y avisar, mira estoy llegando tarde, te mandan un WhatsApp. "Estoy demorado". No llaman como antes, tu vieja tenía que llamar. Entonces muchas de esas malas costumbres que dejó la virtualidad se sostuvieron" (Paula, docente de nivel inicial).

De esta forma, la pandemia fue un factor que tuvo efectos sobre la precariedad del trabajo por medio de la relativización de las tareas (Longo, 2012). 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.

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:

“Nosotros tenemos todo lo que es historia clínica informatizada, así que es una historia clínica muy completa, entonces 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 qué es lo que vos priorizas teniendo en cuenta que no haya urgencias y otras cuestiones, que el registro pase a ser un segundo plano” (Lorena, 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 más 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, así las trabajadoras establecen prioridades, inclinándose más por el 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 como dimensión analítica, 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, tenés que meter la huella digital, sacar la medicación, escanearla. Yo estoy en una urgencia, eso me demora un montón de tiempo, para mí es como un protocolo nuevo, no me lo facilitó para nada el aparato.

P: Y ¿cómo se resuelve en esos momentos?

R: sí 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 cajones¹⁴” (Ana, Enfermera).

¹⁴ Durante la pandemia se introdujo en la clínica 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

Por un lado, este nuevo sistema complejiza los procedimientos de las trabajadoras, por otro lado, también refuerza los lazos de solidaridad entre las enfermeras y el personal de farmacia, por ejemplo. Allí donde la tecnología se percibe como un obstáculo, la colaboración de pares aparece como un paliativo.

1.2 Contratos Inestables

Las trabajadoras de limpieza hospitalaria han experimentado modificaciones en los protocolos de cuidado, donde la utilización del equipo de protección durante toda la jornada laboral, resultaba abrumadora, y si bien advierten positivamente estos procedimientos, también lo identifican como una complejización en sus tareas, que más que un hábito de prevención y cuidado del personal, representó un recurso de las empresas para evitar bajas en la reserva de mano de obra:

P: ¿Y la pandemia tuvo influencia en estos cambios? ¿Ejerció algún tipo de efecto?

R: Sí, sí. También te instan a irte a hisopar ante cualquier síntoma que tenías (...) Si, por las vacunas. Porque antes no era obligatorio vacunarse, digamos. Como que... más por el cuidado del personal ¿no? Pierden plata ellos si uno no viene" (Florencia, trabajadora de limpieza en hospital público).

Además de las tareas de cuidados adicionales por el protocolo de pandemia, notamos que las trabajadoras de limpieza están más sobrecargadas que previo a ese período:

Refiriéndose a los cambios que introdujo la pandemia, Valeria nos indica:

P: "¿Consideras que la cantidad de trabajadores en tu área es suficiente para las tareas que llevan adelante?

R: No, hacen falta más personas.

P: ¿Ustedes acá me dijiste que eran un equipo de 7?

R: Antes éramos 7. Ahora vino esta chica que hace horas extra acá y ahora uno más, pero somos pocos para todo lo que tenemos que hacer.

P1: ¿Sabes si se modificó la cantidad de personas en el último año o en el período que estuviste vos?

R: El de nosotros sí. Éramos más y hay chicos que le dieron la baja por trabajar mal o por faltar o por ciertas cosas, hay chicos que cambiaron de turno o que ellos también pidieron, y hay chicos que por ahí los trasladaron a otros lados, también por un tema de cercanía o comodidad también de ellos. (...) Y, por ahí yo estoy cubriendo uno de los pisos y en el hall hay que hacer cosas y me llaman para que vaya a hacer cosas del hall, y tengo que dejar lo que estoy haciendo arriba para hacer abajo y después seguir con lo de arriba, que eso por ahí me atrasa un montón" (Valeria, trabajadora de limpieza en hospital público).

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 la clínica en cuestión).

1.3 Inexistencia de contrato

Mediante el análisis de las entrevistas del sector de trabajadoras de casas particulares, observamos que en una proporción muy alta son sostén de hogar y tienen a cargo menores de 18 años. En menor proporción, pero no por ello desestimable, forman parte de un hogar con dos o más ingresos, por tener varios empleos o incluso complementarlos con los salarios de otros miembros de la familia. En su mayoría suelen admitir que sus salarios no son suficientes ni se condicen con las tareas a su cargo. Eso las posiciona en una situación de extrema vulnerabilidad frente a la posibilidad de presentarse una reducción en sus ingresos por cese de actividad.

"P: (...) para profundizar un toque, en la pandemia, ¿tu laburo se declaró esencial? ¿Sabes eso?

R: (...) Yo no trabajé, muy esporádicamente, (...) me llamaban para algo muy puntual y ya está (...). Después cuidé una nena... no me acuerdo en qué año, también era medio pandémico... del 20 fue la pandemia, lo cuidé 2021

P1: O sea, que te disminuyó bastante el laburo en [pandemia]...

R: Nada prácticamente" (Azul, niñera en casas particulares).

Además, Paz nos dice que:

"Desde ese momento yo... (refiriéndose a la pandemia) siento que no me puedo como volver a establecer. Siento que voy como saltando de una changa a otra... está bien porque obviamente todo laburo es buenísimo... pero hace dos meses me hice monotributista, y yo hace tres años que vengo haciendo el laburo, no es que paré de laburar, vengo laburando full, pero... cosas en donde estoy, tres, cuatro meses, en donde es todo muy incierto, en donde es todo en negro" (Paz, cuidadora en casas particulares).

Así podemos ver que durante la pandemia los sectores más vulnerables fueron aquellos sin contratos, quedando desprotegidos ante el cese de actividades al no ser declaradas oficialmente como esenciales durante ese período, teniendo que vivir de otras fuentes, inclusive no laborales.

"P: Tuvieron que vivir con lo que tenían digamos

R: Vivir con lo que tenían, (...) La jubilación y nos prestaron plata" (Azul, niñera en casas particulares).

Ahora bien, podemos apreciar que, con el regreso a sus tareas habituales, las trabajadoras no reconocen profundos cambios.

"P: ¿Hubo modificaciones en tus tareas?

R: No, en general no, cuando regrese fue como si nada hubiese pasado" (Antonela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

"P: O sea, que no hubo modificaciones, en términos de (...) gente que pasó a laburar home office, tu laburo siguió, cuando volviste siguió intacto

R: Sí

P: No es que hubo alguna modificación

R: No, no" (Azul, niñera en casas particulares).

Esto nos muestra que los sectores sin contrato, que ya tenían condiciones inestables previo a la pandemia, aun no viéndose modificadas sus tareas, sí representaron una variable de ajuste por tener condiciones precarias de trabajo.

2. Jornada de trabajo

2.1. Contratos Estables

Las trabajadoras en el ámbito docente se encuentran expuestas a una serie de elementos que extienden su jornada de trabajo: la presencia obligatoria en actos escolares por fuera del horario de clases; las capacitaciones en las actualizaciones curriculares, la planificación de las clases desde el hogar y la respuesta a consultas de alumnos, familiares y autoridades de la institución escolar.

Luego de la pandemia, que afectó críticamente al ámbito educativo, se pudo observar una intensificación de algunas de estas tendencias. Los cambios en las modalidades en el 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, ¿entendes? Fue más difícil eso que preparar una clase para el otro día. Cosas que yo no manejaba” (Milagros, docente de nivel primario y preceptora de secundario).

Al mismo tiempo, la pandemia, mediante el uso de tecnologías, derivó en una mayor extensión de la jornada laboral. El reemplazo de los canales institucionales por el WhatsApp implicó que las docentes tengan que responder mensajes de directivos y atender inquietudes de las familias y alumnxs por fuera del horario laboral pactado.

“R: Armaban grupos de WhatsApp y eran tipo 11 de la noche “seño, que tal”. Y yo que soy una persona que no sabe, porque el problema es mío, que no sé poner límites, que me molestan las notificaciones y las tengo que leer, yo ahí sí me sentí intervenida. Por eso es que yo no me di cuenta que estuve en pandemia porque estuve infiltradísima con el laburo.

P: Pero ¿se te pidió permiso para sumarte a esos grupos?

R: No. Fue decisión del directivo” (Martina, Docente de nivel primario).

En el ámbito privado está tendencia fue impulsada por los directivos para evitar la caída de matrículas a raíz de la crisis sanitaria y su pronunciado efecto en los ámbitos de producción y reproducción social.

“Arrancamos a las 9 de la mañana en un Zoom y terminas a veces a las 6 de la tarde llamando de a uno 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 terminas teniendo una clase particular” (Paula, docente de nivel Inicial y preceptora).

Para el sector de enfermeras del ámbito privado, las jornadas de trabajo duran aproximadamente 10 hs, para el caso del turno nocturno, noche por media. Las

posibilidades de extender esa jornada llegan hasta las 17 hs por día. A diferencia del plantel médico, 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 es percibido como algo "inhumano" y peligroso.

La sobrecarga de tareas 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 trabajadores para cubrir los puestos vacantes de enfermería durante la pandemia, por las aperturas de nuevas salas y servicios o bien por el ausentismo del plantel ya existente, se deriva en aumentar la carga horaria de las trabajadoras. Aceptar esta carga extra puede 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" (Ester, enfermera).

En este caso mencionado, el sector de enfermería se distingue de otros dentro del mismo hospital como puede ser el administrativo, ya que como se desprende del siguiente extracto, el plantel administrativo se ve impedido de la posibilidad de realizar horas extras e incrementar sus ingresos:

"Los administrativos, por ejemplo, no les dan horas extras. Todo lo que ellos necesiten es por cambios de horarios, por otros días, pero no por horas extras" (Ester, enfermera).

Se advierte aquí el régimen flexibilizado en sus jornadas, lxs empleadxs administrativxs no tienen la posibilidad de hacer horas extras porque arreglan horarios de manera informal, en función de las necesidades y requerimientos de la empresa. La flexibilización parte de la misma contratación.

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:

"En 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" (Ana, 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.

"Trato de siempre hacer el trabajo, pero si viene un ingreso y, por ejemplo, ahora está Juan que es nuevo y sé que va a estar solo, me quedo a ayudarlo a hacer la vía, que esto que el otro 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” (Agustina, enfermera).

2.2 Contratos Inestables

Para las trabajadoras de limpieza que cuentan con contratos inestables, con respecto a la jornada laboral, debido al aumento e intensificación de tareas, se ha requerido para todo el sector un incremento de horas de trabajo. Esto se traduce en horas extras que en la mayoría de los casos se ofrecen y pueden ser aceptadas o no, de forma voluntaria, según disponibilidad de cada trabajadora.

La cantidad máxima de horas a las que pueden acceder se encuentran fijadas, y el valor de cada una, establecido de antemano según convenio de trabajo. En estos casos, la organización de la semana de trabajo, puede considerarse típica, dado que trabajan de lunes a viernes o de lunes a sábados y no pueden realizar horas extras durante sus días de descanso.

En las trabajadoras de limpieza, el ritmo de trabajo es definido entre pares, o según sus propios criterios. En algunos casos, acceden a horas extras durante los fines de semana, para alivianar tareas semanales:

“P: ¿Y los días que haces horas extra, también haces las mismas actividades que un día rutinario, solo que se extienden, o haces otro tipo de actividad?

R: (...) yo aprovecho lo que no puedo hacer los días de semana que por ahí son vidrios, demás cosas que por ahí no llego a hacer en la semana” (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público).

En la mayoría de los casos, afirman que la motivación a acceder o solicitar extender sus jornadas se encuentra en los ingresos extras. Además, como argumento complementario, aluden a la solidaridad con sus compañeros por la escasez de personal y la intensificación de las tareas.

“P: ¿Usualmente haces horas extra?

R: Muy de vez en cuando hago, no soy de hacer horas extra siempre. Cuando veo que mis compañeros son pocos y hay mucho para hacer acá, bueno, ahí me quedo para ayudarlos.

P: ¿Es decir, decidís más o menos acorde a una cuestión de compañerismo?

R: De compañerismo claro” (Valeria, trabajadora de limpieza en hospital público).

2.3 Inexistencia de contrato

Para las trabajadoras de limpieza de casas particulares que no gozan de contratos, la situación sobre su jornada laboral es incierta. La propuesta es espontánea, en algunos casos tienen claro a qué hora deben comenzar, pero no cuándo finalizan, y la extensión está determinada por el tiempo que les lleve concluir con todas las tareas asignadas. En sus casos, además, la semana de trabajo puede considerarse atípica, porque trabajan al menos un día de lunes a viernes, pero no todos los días, todas las semanas. Incluso

cuentan con contrataciones eventuales, donde se las convoca por única vez según exigencia de la patronal.

R: (...) también tengo extra, porque aparte de eso hay señoras que me llaman una vez al mes y ahí hago ocho horas, los sábados, que no es siempre que hago.

P: ¿Y cuánto tiempo estás en cada casa vos?

R: Desde el promedio, cinco a siete horas a tres horas.

P: ¿De tres a ocho horas en una casa?

R: Sí, sí, sí" (Verónica, trabajadora de limpieza en hospital público y en casas particulares).

Para complementar la insuficiencia de ingresos, si bien en ocasiones extienden sus jornadas, por las entrevistas entendemos que no es el principal mecanismo, sino que, como veremos más adelante, es más recurrente tomar otros trabajos con el mismo grado de informalidad.

3. Pluriempleo

3.1. Contratos Estables

El sector docente tiene un elevado nivel de pluriempleo, debido a que con un solo cargo no es posible sostener la reproducción propia y familiar. Por este motivo es habitual el trabajo en múltiples instituciones, o la obtención de más de un cargo dentro de la misma escuela (docente y auxiliar, por ejemplo).

"Pregunté en la escuela si había la posibilidad de tener otro cargo ahí mismo, porque sino, con un solo sueldo no me iba a poder mantener" (Milagros, docente de nivel primario y preceptora).

En los testimonios de las docentes entrevistadas en el trabajo de campo es posible identificar que una gran mayoría no considera que la necesidad de cubrir más de un cargo docente sea adjudicable a tener más de un trabajo. En dicho sentido se puede observar una naturalización de esa situación, considerando que es parte del oficio.

Si bien la docencia es un sector con elevado grado de pluriempleo, debido a que un solo cargo no es suficiente para cubrir las necesidades propias y familiares, se puede observar que no han sufrido una transformación significativa en dicho sentido durante la pandemia por COVID. Al ser un sector con altas tasas de formalidad y contratos estables de trabajo, no han sufrido interrupciones en sus ingresos.

Situación similar es la que se destaca en el sector de enfermeras. Es cierto que, en la muestra construida para este proyecto de investigación no encontramos casos de enfermeras que estén llevando adelante más de un empleo o cargo, si bien pueden citarse ejemplos de compañeras que están trabajando en el ámbito privado, pero también en hospitales públicos, o que toman alguna tarea eventual para completar sus ingresos:

"Tengo una compañera que hace 17 horas, trabaja en el hospital XX y viene del hospital al sanatorio. Ella tiene 2 trabajos y hace 17 años que está en el sanatorio y 20 en el hospital. Se la banca como una lady (...) Yo la admiro, siempre le digo

no sé cómo haces. Pero bueno, supongo que uno se acostumbra a hacer todo”
(Ana, enfermera).

Pero no podemos inferir de acuerdo a los testimonios recabados, que esos fenómenos sean fruto del impacto de la pandemia, ni que se hayan intensificado en la post pandemia.

Sin embargo, estamos en condiciones de sostener que en los sectores caracterizados por una mayor informalidad como las Acompañantes Terapéuticas y cuidadoras de hogares, se ha podido observar un fuerte crecimiento del pluriempleo durante la pandemia.

3.2. Contratos Inestables

Una de las condiciones para pensar la precariedad de los trabajos actuales es también pensar la precariedad de los ingresos. Muchas de las trabajadoras debido a la situación de inflación e ingresos bajos se ven obligadas a tener más de un empleo.

Ante la pregunta del entrevistador Rosario respondió que trabaja en logística para mercado libre además de ser acompañante terapéutica:

“R: Lo que hago es estar en la parte de empaquetamiento, en la parte de recolección de productos, y es eso más que nada.

P: ¿Y cuánto tiempo te ocupa del día?

R: La jornada es nueve horas, el viaje es una hora, ponele, así que son once horas al día” (Rosario, Acompañante Terapéutica en centro interdisciplinario).

Ante la situación económica, Manuela nos cuenta que no es posible vivir con un solo ingreso:

“R: Un sueldo no alcanza en un hogar. Tiene que haber dos sueldos o hasta tres sueldos, como es mi caso (...) Yo trabajo acá y tenemos como cinco trabajos cada uno. Cinco sueldos cada uno ¿No? Por lo económico más que todo” (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares y encargada de edificio).

Muchas de estas trabajadoras se ven forzadas a recurrir a múltiples trabajos, para alcanzar un ingreso acorde a las necesidades de su reproducción, o de su familia. Rosario tiene un segundo trabajo de logística en Mercado Libre, guiándonos por lo que expresa y por la carga horaria, parecería ser su trabajo principal. Podemos ver que a pesar de que la actividad que prefiere es su profesión como acompañante terapéutica, no es a la que se puede dedicar plenamente.

3.3 Inexistencia de contrato

En el sector de limpieza en casas particulares, es preponderante el pluriempleo, y aquí encontramos dos situaciones preponderantes: quienes trabajan fijas en varios hogares y quienes tienen un trabajo principal y realizan trabajos de limpieza como una entrada secundaria de dinero. Incluso llegan a complementar con actividades como reventa de

productos de belleza por catálogo o manufactura de comestibles, que no reconocen como trabajos adicionales.

En cualquier caso, se encuentran arrojadas a mantenerse disponibles en el mercado laboral en la búsqueda constante, por la insuficiente remuneración y porque luego de la pandemia, algunas han sido desvinculadas, y eso contribuyó a evidenciar el carácter de vulnerabilidad que tiene su sector.

"P: ¿Cómo conseguiste este trabajo? El de las casas.
R: El de las casas, por conocidos. Como trabajo en este edificio también, la señora del noveno A, cuando me conoció, necesitaba a una persona, y bueno, le dije que yo. Y ahí empezó ella a recomendarme con otras personas" (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares y encargada de edificio).

Como otro ejemplo de esto está Azul, que además de ser cuidadora de niñxs como su trabajo principal, también tiene otras entradas de dinero por ser jubilada y tener una quiniela familiar.

4. Reconocimiento material y simbólico de su trabajo

4.1. Contratos Estables

Durante el contexto del ASPO fueron decretadas las actividades esenciales, y, por tanto, excluidas de las medidas de aislamiento por considerarlas de primera necesidad para 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 prioritarias (alimentos y farmacéuticas). Las enfermeras cobran un valor sumamente importante al estar trabajando día a día frente al riesgo de contagio del virus, como máxima expresión de la presencialidad.

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.

Por parte de las enfermeras el desarrollo de las tareas de cuidados, vigilia, y contención en tiempos de aislamiento preventivo (incluso de separación de pacientes respecto de sus familiares y seres queridos), demandaron de las trabajadoras un plus laboral y humano que parece no haber encontrado un correlato de reconocimiento (material y/o simbólico) por parte de las autoridades de las instituciones y del Estado.

"P: Tu trabajo fue definido como esencial durante la pandemia, ¿te lo reconocieron de alguna manera?
R: Siempre nos quejamos de lo mismo. Nadie nos reconoció nada a nosotros. Nos tocó el bono y nos pagaron en cómodas cuotas: era de 30.000 pesos y te lo iban pagando de a 10.000. Hubo un tiempo en que nos pagó la mitad del sueldo

Anses¹⁵ y la otra mitad el sanatorio. Pero no nos reconocieron nada, ni el mismo sanatorio nos reconoció, la gente no nos reconoció” (Ana, enfermera).

“No fuimos reconocidos. Monetariamente no. Nos dieron ese plus, ese bono de 30 mil pesos en cuotas, pero después, no (...) En realidad a mí no me alcanza el salario. Para vivir como una quisiera, ¿no?” (Lucía, enfermera).

En el primer fragmento se hace mención a las medidas paliativas que tomó el Gobierno Nacional para enfrentar el impacto del fenómeno pandémico en materia económica: por un lado, contribuir con las empresas facilitando un porcentaje del salario de lxs trabajadores, y por el otro, instar a lxs empleadores a otorgar bonos compensatorios, lo cual se demuestra en la segunda cita, fue cumplido en cuotas.

Se perciben como insuficientes y lejanos a una situación de reconocimiento genuino de la labor desarrollada en contextos de extrema dificultad e incertidumbre. Incluso podemos citar un caso en el que no sólo no percibieron un reconocimiento legítimo por parte de las autoridades, sino que además vieron retroceder algunas de sus conquistas de clase trabajadora, con la quita de un bono otorgado en tiempos de pre pandemia con la excusa de la disminución de ingresos y que, al parecer, no retomaron tras la salida de la crisis sanitaria, o la reducción del menú diario con la excusa del acatamiento de los nuevos protocolos de prevención de contagio:

“Nosotros antes teníamos un bono que nos daban, bueno, ese bono lo quitaron en la pandemia, porque no había plata, por supuesto, como con la pandemia había menos cirugía, según dicen, menos ingreso de plata por todo esto, y mucho gasto en insumos por todo lo que usábamos para los pacientes que teníamos que atender (...) No, no reconocieron a enfermería en el hospital, creo que en ningún lado tampoco. Nos bajaron inclusive un plato de comida, o sea, nosotros teníamos entrada, el plato principal, dos postres, fruta. Bueno, todo eso lo disminuyeron en pos de que en la pandemia no se podía por los protocolos, se bajó hasta eso” (Ester, enfermera).

El sector docente se vio seriamente afectado por la pandemia. La adopción de la modalidad de enseñanza virtual implicó una serie de conflictos: además de la intensificación de la jornada, las docentes tuvieron que extender su cantidad de dispositivos tecnológicos. En el caso de las docentes con hijxs, se vieron en la necesidad de adaptar sus hogares a múltiples áreas de conectividad.

R: Pero no, en la pandemia no se reconoció nada. Te exigían todo el tiempo. Y capaz que otro docente tenía los mismos quilombos que todas las familias.

P: Claro.

R: Porque las docentes con hijos, tenían que dar clase ellas, los hijos se tenían que conectar, el marido por ahí si tenía que hacer home office (...) Tenías que tener 5 computadoras” (Paula, docente de nivel Inicial y preceptora).

¹⁵ Aquí la trabajadora hace referencia al programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción [ATP].

Los soportes necesarios para afrontar la virtualidad, además de requerir un proceso de capacitación en el uso de plataformas educativas, supuso un gasto no reconocido institucionalmente en la compra de dispositivos tecnológicos y el consumo ampliado de internet.

“S: Y muchas veces no contabas con los dispositivos. Tenías que grabar un video y tenías que terminar borrando todo porque no tenías espacio. Más que el teléfono no teníamos en ese momento. (...) Tiene que haber Zoom las 4 horas de la tarde. “¿Vos me das la compu?”, “no”, “¿vos me das internet?”, “no, pero las cuatro horas de Zoom las tenés que dar” (Milagros, docente de nivel primario y preceptora).

El sector docente pese a no ser catalogado como esencial, sufrió cambios sustantivos que implicaron jornadas muy extensas y abrumadoras. En los testimonios de las docentes entrevistadas, ellas mismas dan cuenta de que institucionalmente no fueron reconocidas en términos económicos por la intensificación, extensión de su trabajo. (Terra, Salvia, Pla, Poy, 2023).

“R: No se reconoce nunca.
P: ¿Ni salarialmente ni de ninguna forma?
R: No, inclusive, bueno, creo que nos pasó un poco a todos esto, ¿no? Esencialmente en cuanto a que tuvimos que volver, pero desde la pandemia con el tema de los recursos. ¿A vos te habrá pasado con los recursos? Tuvimos que salir a comprar dispositivos de todo tipo. Y eso no se reconoció nunca” (Mariana, docente de nivel Inicial y Administrativa).

Más allá del resarcimiento material, otra de las situaciones que obturó las expectativas de estas trabajadoras, fue la ausencia de reconocimiento simbólico hacia su labor: en el caso de las enfermeras, su vocación de cuidar la vida en momentos de extrema atención a los pacientes y de acatamiento de protocolos para evitar al máximo la propagación del virus, y por parte de las docentes, por el impacto que tuvo la pandemia en la modalidad de su trabajo, el cambio de la presencialidad por la virtualidad, el afán por sostener la continuidad pedagógica y los procesos de aprendizaje, además de actuar como nexos de contención para estudiantes y familias en relación con las instituciones.

“No nos reconocieron nada, ni una condecoración no es nada, pero a nivel de exigencia sí, se modificó la actividad terrible, porque sí teníamos que cubrir muchos turnos. Está bien, nos pagaban esas horas extras que era lo que correspondía, pero estábamos todos agotados y exigían y exigían y nosotros llega un momento que estábamos quemados” (Ana, enfermera).

“Y bueno, hubo dos compañeros que fallecieron en el hospital. Al departamento de enfermería jamás les importó ni la familia de estos compañeros. La verdad que un destrato. Inclusive algún compañero que quedó con alguna secuela. Por ejemplo, tenemos una compañera mucama, que la pasó muy mal en la pandemia, muy mal, y ahora está recibiendo un destrato porque la quieren jubilar por incapacidad, siendo que ella puede realizar otras tareas, no de mucama” (Ester, enfermera).

La sobrecarga e intensificación de las tareas fue percibida por las trabajadoras como una sobre exigencia que no tuvo su justo reconocimiento: la exigencia constante sobre los cuerpos llegó a límites de agotamiento extremo afectándolas tanto a niveles físicos como mentales. El riesgo de vida fue una constante latente: la pérdida de compañerxs a causa del virus expuso los niveles de destrato y falta de consideración institucional por la vida y labor del personal de salud en general, incluso una vez concluida la crisis sanitaria de la pandemia, pueden observarse las secuelas que fue dejando en los planteles y el accionar de las autoridades de las instituciones.

Podemos observar cómo se entrelazan las expectativas materiales y simbólicas del reconocimiento:

“Nosotros trabajamos en una institución privada que no les importa (...) Después de la pandemia como que terminamos agotados, agotadísimos (...) Somos las últimas paritarias que se abren. Imagínate que ahora nos dieron un aumento: esperábamos un 40%, nos dieron un 12%, es como decir: “Dale flaco...”, si no fuimos reconocidos en la pandemia, no nos reconocen nunca más (!). Yo ya pasé la gripe A, y después pasé esto. Ya está, no nos reconocen más. Entonces, por eso también estamos agotados. Nos exigen más, cada vez somos menos, no reponen gente. Somos dos, y el laburo sale igual. Entonces uno se cansa” (Lucía, enfermera).

Sobre el sector docente, se puede esgrimir que gran parte de las entrevistadas consideran que no fueron reconocidas en términos simbólicos, ni en forma institucional, ni por parte de la comunidad.

“Es que socialmente no hay un reconocimiento. Eso también no es solamente lo económico, el reconocimiento económico, sino que el social está muy devaluado” (Mariana, docente de nivel Inicial y Administrativa).

En el fragmento Mariana, refiriéndose al reconocimiento recibido por parte de la institución escolar durante el ASPO, da cuenta de que no siente un reconocimiento por parte de la sociedad por su labor.

“Hay muchas señas que quedaron re quemadas después de la pandemia” (Paula, docente de nivel Inicial y preceptora).

La sobrecarga de tareas que se consolidaron y mantuvieron luego del ASPO, llevaron a una situación de agotamiento dentro del sector.

4.2. Contratos Inestables

En general las trabajadoras con contratos inestables consideran que su salario es insuficiente, por ello suelen tener un segundo trabajo o más. Además, hacen referencia a que los aumentos no se condicen con sus necesidades. A pesar de existir un nomenclador, en algunos casos deben exigir su propio aumento:

“¿Y te parece que es justo tu salario?
R: No, para nada. De hecho, hubieron creo que dos aumentos (...) y a eso le tenés

que descontar el monotributo, los seguros, que tenés que pagar seguro de responsabilidad civil y de mala praxis.
P: ¿Y los aumentos los tenés que avisar vos? ¿Pedirlos?
R: En algunos lugares sí, en otros lugares solos ya te aumentan y tenés que hacer otra factura de nuevo” (Rosario, Acompañante terapéutica en centro interdisciplinario).

No solo reconocen que sus salarios son insuficientes, sino que deben invertir una parte de ellos en herramientas faltantes u otros recursos imprescindibles que requieren lxs profesionales de la salud, de lo contrario no pueden ejercer su trabajo.

Además, podemos ver cómo las trabajadoras del sector de salud, fueron las más expuestas al contagio, y dicen no ser reconocidas ni material ni simbólicamente.

“R: (...) bueno sí aplaudo al médico porque lo tengo que aplaudir, pero en realidad después en el fondo seguimos cobrando como una miseria las condiciones que se tenían que dar mínimamente de barbijo, de protección, etcétera, vos después te enterabas que nadie lo cumplía entonces sí, está muy lindo que te reconozcan de palabra, pero también en los hechos nunca hubo un reconocimiento tal, creo yo” (Carmen, residente).

El único reconocimiento simbólico que refiere es por parte de lxs pacientes. La institución no las reconoce y eso se ve reflejado en el salario. Esto se puso de manifiesto durante la pandemia, cuando a pesar de haber continuado con sus tareas, el riesgo asumido nunca se vio traducido en reconocimiento monetario.

Por otra parte, vemos que las trabajadoras de limpieza con contratos inestables han sufrido de igual manera que aquellas con contrato estable. Si bien estos son percibidos como habituales, se recrudecieron durante la pandemia toda vez que no se vio traducido en recompensas económicas acordes. Y en los casos en los que se les brindó algún tipo de bono, fueron insuficientes y rara vez, apreciados como de carácter simbólico.

4.3. Inexistencia de contrato

Las tareas del sector de limpieza implican un alto grado de desgaste físico y psicológico. Durante la pandemia, aquellas que no poseían contrato se han visto particularmente expuestas y encontraron una gran dificultad a la hora de regular sus obligaciones, y obtener derechos que las protejan.

En todos estos casos se evidencia una insuficiencia de salario. Incluso, aquellas que automáticamente responden que la retribución es justa, durante el desarrollo de las entrevistas concluyen lo contrario. Esto sucede tanto porque no alcanzan a cubrir sus necesidades y gastos básicos, sino porque además consideran que sus sueldos no se condicen con las tareas que realizan y las responsabilidades que asumen.

“Queda en manos de si tienen ganas, si no... Después a mí lo que me parece es como que está medio libre el albedrío, o sea, como que primero te pagan lo que

quieren (...) Entonces creo que es muy como "sálvese quien pueda" y después opino que son salarios muy bajos" (Paz, cuidadora en casas particulares).

En muchos casos perciben un déficit de reconocimiento por las tareas que se les exige y consideran que su rubro se encuentra particularmente sobreexplotado.

"P: ¿Cómo lo viviste en la pandemia?

R1: No, no trabajé. En la pandemia no trabajé en casa de familia, pero sí en el edificio (haciendo referencia a su trabajo estable).

P: ¿Y cómo te lo reconocieron?

R1: Nada. No reconocieron ni dijeron nada. Por eso te digo, que para nosotros no hay el derecho, no nos podemos enfermar, no nos podemos contagiar, no podemos tener miedo, no podemos tener nada de eso, porque trabajé.

P: Claro, o sea, digamos, estabas como esencial en el edificio.

R: Exacto.

P: Sí o sí, pero no había un reconocimiento" (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares y encargada de edificio).

En esta cita Manuela nos cuenta que durante la pandemia perdió su trabajo de limpieza en casas particulares y logró sostenerse al tener un contrato estable como encargada de edificios. Sin embargo, reconoce que no tuvo ningún tipo de reconocimiento por la exposición al virus.

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 trabajadores y las ganancias empresariales, profundizando la desigualdad y generando nuevos fenómenos como lxs trabajadores pobres.

Al revisar las entrevistas con detenimiento observamos que el tipo de contratación fue una variable que incidió sobre la profundidad del impacto sufrido por la pandemia. Donde las más golpeadas fueron las trabajadoras que no contaban con ningún tipo de contrato que las ampare frente a la suspensión de sus trabajos por la pandemia. Esta situación golpeó de lleno a los sectores más vulnerables de la economía como son los sectores feminizados del mercado laboral. Pero esto no es nuevo, sino que deviene producto de la fuerte incorporación de mujeres en puestos de trabajos precarios con las políticas neoliberales implementadas en los 90', donde a decir de Longo (2012) esas tendencias a la desocupación masiva y la precariedad parece consolidarse como una característica de los empleos actuales. Es por eso que notamos que las trabajadoras de este sector, con el retorno a "la normalidad" volvieron a realizar las tareas en las mismas condiciones, solo que esta vez (producto de la devaluación) deben ocupar más empleos que antes. Llegando a una situación de múltiples ingresos para asegurar su reproducción y/o la de su familiar.

Un caso similar es el de las trabajadoras con contratos inestables, son el punto medio donde siempre está la posibilidad de perder los trabajos por la no renovación de los contratos, estipendios o directamente que se terminen sus trabajos temporales. Es así

que vemos que este sector combina la multiplicidad de empleos/ingresos con las horas extras.

En tanto las trabajadoras con contratos estables, si bien no sufrieron flexibilización de sus contratos, si vemos que sufrieron intensificaciones laborales post pandemia por 2 vías: más cantidad de personas a cargo y por la vía tecnológica.

Podemos ver como en este sector las tareas del cuidado sufrieron un aumento exponencial en los servicios. Por un lado, las trabajadoras de enfermería vieron por la condición de la pandemia como aumentaron la cantidad de camas por servicio sin que eso significara un aumento del personal, teniendo más pacientes que atender por trabajadrx "*+ pacientes + servicios = + sobrecarga para las trabajadoras*". Es así que producto de esta situación las empresas de salud brindan la posibilidad de hacer horas extras, para cubrir los cuidados de las nuevas camas. Frente a esto encontramos 2 posiciones por las cuales se hacen 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.

Por otro lado, las docentes del ámbito privado, producto del recorte de auxiliares se vieron obligadas a tener más alumnxs a cargo por jornada, llegando a pasar de 15,5 a 32,2 alumnxs por docente.

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 y mejorar 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. 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 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 trabajo-familia combinando ambos espacios.

Por último, vemos que las trabajadoras de la reproducción social sin importar su condición, sienten un escaso o nulo reconocimiento material y simbólico por las tareas que desarrollan. Bajos salarios, jornadas más extensas, con mayor intensidad y destrato son algunas de las problemáticas que más destacan las trabajadoras de las entrevistas.

En este sentido podemos ver a lo largo del texto como fuimos captando la puja del capital por sobre el trabajo para extraer más ganancia, donde en nuestro país, hay un nivel superior de ocupadxs que la pre pandemia pero a costa del avance de la precarización. Con la vuelta a "la normalidad", avanzó sobre los ingresos y las condiciones laborales aumentando la desigualdad entre trabajadrx y empresarixs. La pandemia no sólo cristalizó las condiciones laborales precarias que ya existían, sino que vino a profundizarlas.

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.

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. (2015) "Como no saltarse la clase: la reproducción social del trabajo y la clase obrera global", en Revista Intersecciones <http://www.intersecciones.com.ar/index.php/articulos/43-como-no-saltarse-a-la-clase-la-reproducción-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://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/4826>

Canevaro, S. (2009) Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las maneras de hacer. Campos. Revista de Antropología social

Casas, V. (2019) "De las empleadas depende la vida de los patrones". Dones y reciprocidad en el universo laboral de las trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires. Revista Theomai, 40 (segundo semestre).

Cepal/OIT (2023) "hacia la creación de mejor empleo post pandemia". En: Coyuntura laboral en América latina y el Caribe nº 28. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/80b8ed48-ce7f-4b38-a54a-21aba58a55b2/content#:~:text=en%20las%20econom%C3%ADas,de%20la%20regi%C3%B3n,En%20el%20gr%C3%A1fico%20>

Decreto 297/2020 AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO (en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>)

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>

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.

Longo, J y Massi, M. (2022) "Tecnologías, pandemia y el futuro de los nuevos trabajos". En Economía, trabajo y pandemia: apuntes sobre modelo productivo y mercado laboral en Argentina. Tren en movimiento

Muñiz Terra, L., Salvia, A., Pla, J., Poy, S. (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 post pandemia. 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 postpandemia: radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano. CLACSO. Siglo Veintiuno Editores Argentina S.A.

Varela, P. (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, Núm.1, primavera 2020.

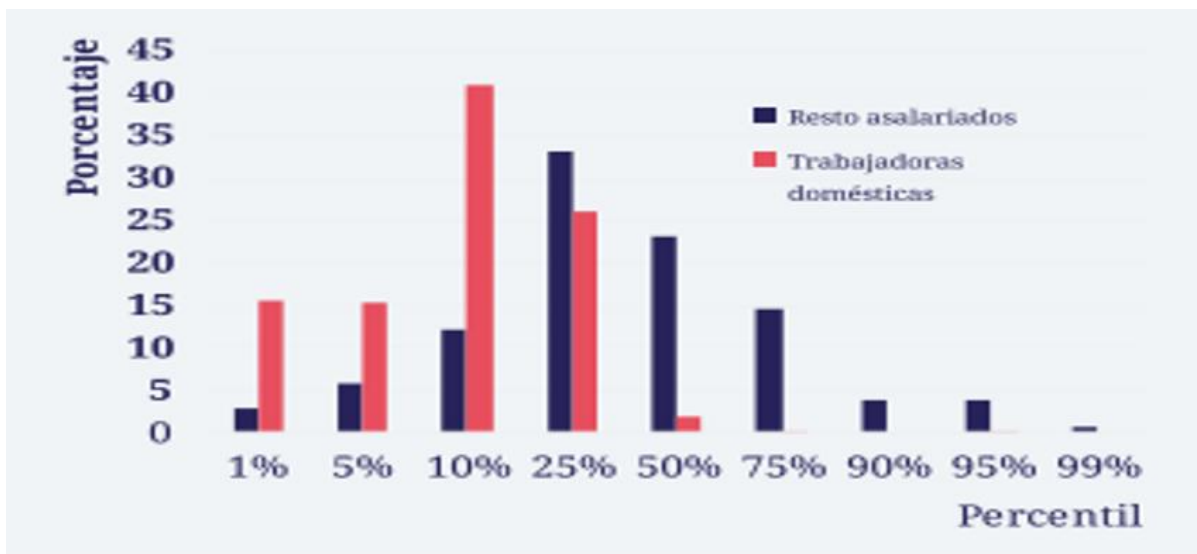
Fuentes estadísticas

Argentinos por la educación. <https://argentinosporlaeducacion.org/indicadores/panel-de-indicadores/>

Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad 2018 (en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/encuesta-nacional-trabajadores-sobre-condiciones-de-empleo-trabajo-salud-y>)

Algunos gráficos adicionales

Comparación por percentiles entre trabajadoras domésticas y el resto de los asalariados



Fuente: ECETSS - 2018¹⁶

Aun cuando en 2013 Argentina sancionó la Ley 26.844 "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares" (superadora del Estatuto del Servicio Doméstico de 1956), se verifica una altísima tasa de informalidad que implica una completa desprotección en términos de derechos formales: no cuentan con licencias de ningún tipo, vacaciones, aguinaldo, representación gremial para la negociación de salarios y condiciones de trabajo, obra social ni cobertura por riesgos de trabajo:

Porcentajes de trabajadores no registrados, comparados con trabajadoras domésticas



¹⁶ FUENTE: Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad 2018 (en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/encuesta-nacional-trabajadores-sobre-condiciones-de-empleo-trabajo-salud-y>).

Fuente: ECETSS - 2018

Total de estudiantes en todos los niveles educativos privada de Buenos Aires

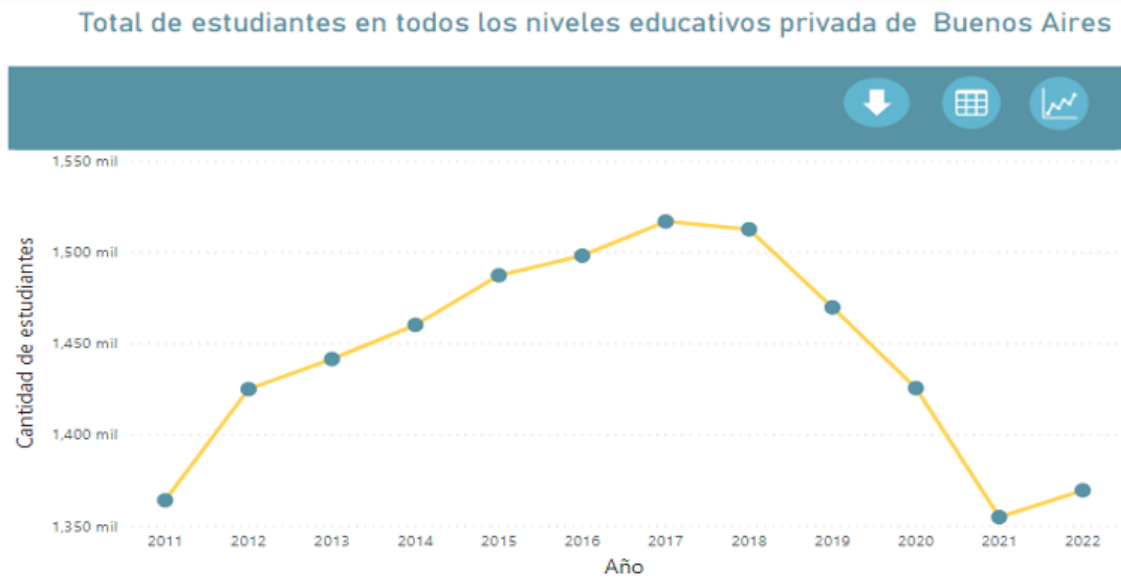


Gráfico elaborado por Argentinos por la Educación desde 2011 a 2022.

En el gráfico es posible observar la fuerte caída en la matrícula de escuelas privadas durante la crisis del COVID19

5. Entre el trabajo y la vida personal: Examinando el impacto de la precarización laboral en la vida de las trabajadoras de la reproducción social por fuera del trabajo asalariado en el AMBA en el año 2023

Milagros Milia, Lucía Pineda, Carolina Petrilli, Bárbara Roitman, Ezequiel González

Resumen

Este trabajo de investigación se adentra en el estudio y análisis de la forma en que la precarización laboral que padecen las mujeres trabajadoras de la reproducción social del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) durante el año 2023, impacta en el uso del tiempo por fuera del trabajo asalariado como principal fuente de ingresos. Enfocamos nuestro estudio en explorar cómo estas condiciones laborales impactan en el uso de su tiempo por fuera del trabajo asalariado realizando un análisis por sector en el que se desempeñan estas trabajadoras. Los mismos serán: sector de la salud (enfermeras y médico-residentes), sector de la educación (docentes) y sector de limpieza y cuidados (empleadas domésticas, trabajadoras de limpieza en instituciones sanitarias y cuidadoras/niñeras). Todas ellas se desempeñan actualmente en instituciones de gestión privada y/o casas particulares de familias. Se buscará profundizar en la comprensión de esta problemática con el objetivo de arrojar luz sobre las dificultades que enfrentan las trabajadoras de la reproducción social insertas en el actual contexto de crisis económica e inflacionaria.

Problema de investigación/Hipótesis/Objetivos

En el contexto de la actual crisis de reproducción social, nos interesa indagar cómo impacta la precarización laboral en el uso del tiempo por fuera del trabajo asalariado de las trabajadoras de la reproducción social en el AMBA en el 2023, según los diferentes sectores en los que se desempeñan y su fuente principal de trabajo. Este problema es relevante para los estudios sobre la clase trabajadora, ya que refleja la manera en que las dinámicas de clase se entrecruzan con las de género en la actualidad.

Para nuestro enfoque hemos dividido en sectores al grupo de trabajadoras que vamos a observar en nuestro trabajo: sector de la salud (enfermeras y médico-residentes), sector de la educación (docentes) y sector de limpieza y cuidados (empleadas domésticas, trabajadoras de limpieza en instituciones sanitarias y cuidadoras/niñeras).

Decidimos realizar esta división dado que observamos particularidades dentro de cada sector en el tipo de tareas. En el sector de salud incorporamos aquellas carreras que tienen como objetivo principal proteger y conservar la salud de las personas, es decir, las enfermeras y médicas-residentes; en el caso del sector de educación incluimos a las docentes de nivel inicial y primario, encargadas de llevar adelante los procesos de formación y enseñanza en los distintos niveles del sistema educativo; por último, en el caso del sector de limpieza y cuidados (empleadas domésticas, trabajadoras de limpieza en instituciones sanitarias y cuidadoras/niñeras) incluimos aquellas

trabajadoras que, residiendo o no en el lugar de trabajo, se encargan de realizar tareas de limpieza, mantenimiento y cuidado de personas, tanto adultos mayores como niños/as. Esta división nos permite realizar comparaciones, y pensar diferencias y/o similitudes, entre los sectores y dentro de cada uno de ellos.

Este problema aporta una nueva perspectiva sobre cómo la crisis de reproducción social afecta a un género y clase en particular. Desde una perspectiva teórica, este problema plantea interrogantes sobre las estructuras de género y trabajo, mientras que, desde un punto de vista político, arroja luz sobre la necesidad de comprender la realidad actual para actuar en función de ella. En resumen, este problema de investigación tiene una significación teórica, empírica, sociológica, histórica y política en el estudio actual de la clase obrera y la denominada "crisis de reproducción social".

Hipótesis

En el contexto de la actual crisis económica y de reproducción social, se evidencia la centralidad del colapso de los ámbitos de la vida personal de las trabajadoras de la reproducción social en el AMBA en el 2023. En ese sentido, consideramos que las condiciones laborales precarizadas impactan de manera directa en el uso del tiempo por fuera del trabajo asalariado como principal fuente de ingreso de las trabajadoras de forma diferencial, según el sector en el que se desempeñan.

Consideramos que la precarización afecta de manera generalizada, pero también de forma diferenciada por sector de trabajo de la reproducción social a las mujeres. En ese sentido creemos que la posibilidad de hacer horas extras, los niveles salariales y las condiciones en que se organiza la jornada laboral incide en la disponibilidad de tiempo por parte de las trabajadoras según el sector que corresponda. Además, la estructura familiar con la que cuentan las trabajadoras va a modificar notablemente la disponibilidad del tiempo por fuera del trabajo, ya sea por la posibilidad de disminuir el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidado o por contar con otro ingreso para el hogar que haga menos necesario la incorporación de horas extras o trabajo complementario.

Objetivo general y específicos

Objetivo General

Conocer y comprender cómo impacta la precarización laboral en el uso del tiempo por fuera del tiempo de trabajo asalariado de las trabajadoras de la reproducción social en el AMBA en el 2023, según los diferentes sectores en los que se desempeñan y su estructura familiar.

Objetivos Específicos

- Conocer y analizar el uso del tiempo libre/de ocio de las trabajadoras de la reproducción social según los diferentes sectores en el AMBA en el 2023

- Analizar y describir la realización de tareas de cuidado y tareas domésticas de las trabajadoras de la reproducción social según sector.
- Analizar y describir cómo impacta la estructura familiar en tanto la realización de tareas de cuidado y tareas domésticas y en el uso de tiempo libre/de ocio de las mujeres trabajadoras de la reproducción social.

Marco teórico

Para desarrollar la presente investigación y analizar nuestra unidad de análisis, nos interesa basarnos en la Teoría de la Reproducción Social (TRS). Es así que tomaremos la definición de Arruzza y Bhattacharya (2020), que afirman que existen al menos tres esferas en las que se lleva a cabo la reproducción social siendo la familia la principal, ámbito que el capitalismo entendió como el más “confiable” y barato para que se realice la reproducción de la fuerza de trabajo. A su vez, existen trabajos reproductivos que fueron socializados por instituciones estatales como las escuelas y los hospitales. Reproducir la fuerza de trabajo implica regenerar a los/as trabajadores/as, pero también a sus familias, sumando a todos/as aquellos/as que no puedan trabajar en la tarea misma de quien carga con la responsabilidad de la reproducción social. Por último, las autoras incluyen en la definición de la TRS, como tercer punto, a la reproducción biológica.

Es posible afirmar entonces que, para hablar de reproducción social, debemos incluir la dimensión material y física de la fuerza de trabajo. Es decir, es necesario de cuerpos vivos, con energía y fuertes para poder reproducirse. Sin embargo, también la reproducción social incluye actividades pensadas para dar forma a las personas, para disciplinarlas y formarlas de modo tal que puedan sobrevivir en el mundo del trabajo y cumplir con las exigencias del mismo. Aquí es cuando las autoras advierten el carácter social de la reproducción social, es decir, la reproducción social del moldeamiento de las subjetividades, la fábrica de los sujetos generados por el capitalismo y la internalización de estos disciplinamiento.

Por otro lado, es de suma importancia mencionar que la TRS afirma que la tarea de reproducción social recae principalmente sobre mujeres y cuerpos feminizados. Se supone que se trata de tareas que son “naturales” para estas, aquellas que surgen por las características físicas-biológicas y las sociales impuestas a las mismas. Además, un punto que nos preocupa y nos interesa pensar es lo que Nancy Fraser (2016) denomina como la “crisis de los cuidados”, quien lo propone como un debate actual para reflexionar pensando a las tareas de los cuidados - que normalmente recaen sobre las mujeres - como claves e indispensables para la sociedad, para las distintas esferas de la reproducción social. La autora observa la contradicción del sistema capitalista que se instala en la búsqueda permanente de maximización de la ganancia y el capital vaciando el ámbito de la reproducción social de la cual no podría ser sin su existencia. Así es que esta investigación hace foco en las mujeres, en su rol en la reproducción social y cómo viven su vida a través de trabajos precarizados basados en la reproducción social.

Para comprender la conceptualización acerca de la precariedad laboral, retomaremos las definiciones de J. Longo en *"Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados"* (2012). La autora plantea que, a partir de la crisis de sobreproducción de 1973, se reconfiguraron las relaciones de capital-trabajo, de forma tal que la contradicción *"la flexibilización y la consiguiente precarización del mercado laboral, fueron los nuevos mecanismos para lograr disminuir el costo de la fuerza laboral, reducir el tiempo de trabajo innecesario, y disciplinar a los trabajadores en un nuevo modelo de acumulación flexible"* (...) *"En este sentido, interesa pensar a la precariedad como una de las formas históricas que adopta la relación capital-trabajo, donde el capital avanza y dispone más enteramente de la fuerza de trabajo"* (Longo, 2012, p. 2).

En Argentina en la década del 90, con la instauración del discurso neoliberal y del modelo de La Convertibilidad - de apertura comercial y desregulación económica - Longo señala que *"se forjaron nuevas condiciones de la competencia que generaron fuertes presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo"* (2012, p. 3). Esto implicó un aumento de la desocupación, así como del subempleo y la precariedad laboral, que se profundizará - con matices - hasta la actualidad. De esta manera, Longo comprende a la precariedad como *"una forma histórica que asume la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo"* (2012, p. 18). Asimismo, la autora plantea tres dimensiones donde se materializa precariedad: precariedad del empleo, del trabajo, y de las relaciones laborales.

Centrándonos en la primera dimensión que analiza Longo (2012), la precariedad del trabajo, podemos ver que esta se vincula fundamentalmente con la forma de contratación y los derechos del trabajador (jornada laboral, definición de tareas) en función de esta. Se utiliza la flexibilidad como herramienta para deteriorar física y mentalmente al trabajador. La autora diferencia entre una flexibilidad interna (la flexibilidad en la jornada laboral, en el espacio de trabajo y/o en las tareas a realizar) y una flexibilidad externa (la posibilidad de subcontratación, tercerización, y otras formas irregulares o ilegales de contratación precaria).

En nuestro trabajo centrado en las trabajadoras encargadas de la reproducción social, observamos que la flexibilidad laboral y la falta de derechos son consecuencia de un neoliberalismo que ha avanzado sobre el mundo laboral, pero sobre el género en particular, profundizando las desigualdades, y ejerciendo mayor presión y exigencia sobre las mujeres. La precarización del trabajo se manifiesta como una estrategia para reducir los costos de la fuerza laboral y maximizar las ganancias en relación con el tiempo de trabajo, al mismo tiempo que busca disciplinar a las trabajadoras en este nuevo marco laboral.

Rossi y Varela (2023) sostienen que ha habido un aumento significativo en el "trabajo de reproducción social asalariado", especialmente en el sector de servicios, caracterizado por ser de baja productividad y depender del trabajo intensivo. Estos trabajos son llevados a cabo principalmente por mujeres, con bajos salarios y requieren, en gran parte, de un alto nivel de formación. En este sentido podemos pensar en las trabajadoras docentes, las trabajadoras de salud (enfermeras y residentes) y de cuidados. Los autores dicen que existe *"una retroalimentación entre el carácter feminizado del trabajo de reproducción social, sus bajos salarios y la descalificación de su*

tarea por parte del estado y del mercado” (Rossi y Varela, 2023, p. 44).

Por otro lado, Longo (2012) plantea que la descalificación y rutinización de las tareas agudiza la alienación y la sensación de insatisfacción en el trabajo, de manera tal que *“el trabajo entonces deja de ser motivo de construcción y realización personal y colectiva, para ser motivo de malestar”* (Longo, 2012, p. 11). Asimismo, otra de las características del mercado laboral en la actualidad es la inestabilidad en el empleo y la insatisfacción en el trabajo. Además, la heterogeneidad en el mundo del trabajo y la precarización del empleo incide directamente en la fragmentación del colectivo de trabajadores, generando jerarquías y conflictos entre los mismos. Por otro lado, la autora menciona que hay una inexistencia de representación sindical real de los trabajadores, lo cual implica un aumento del despotismo patronal y una disminución de la capacidad de organización de los trabajadores.

En síntesis, frente a estos cambios en la industria del trabajo se configuran nuevas relaciones de poder en los ámbitos laborales, que afectan principalmente a los sectores más jóvenes de la población. La incertidumbre e inseguridad del empleo, constituyen características inmanentes a las relaciones de trabajo.

En los años noventa comenzó a generalizarse la idea o noción de “fin del trabajo” analizado por distintos autores como Méda y Rifkin, entre otros. También se instaló la pregunta sobre si el concepto de clase social continúa teniendo validez analítica para estudiar los conflictos y el estado de la clase trabajadora actual y la sociedad en su totalidad. Este tipo de influencia es contrarrestada con autores como Antunes (2005) que intenta ampliar el concepto de clase trabajadora, con la expresión *“clase-que-vive-del-trabajo”* ya no como una clase que genera valor de forma manual y por eso se define como productiva, sino como una clase más amplia que incorpora a lo que serían trabajadores improductivos que estarían relacionados al área de servicios como en el caso de nuestra unidad de análisis centrado en las TRS.

El lugar que ocupa el trabajo de la reproducción social está desacreditado o poco valorado y esto crece día a día, siendo que son las tareas que, por un lado, regeneran a los propios trabajadores, es el trabajo de producir a los trabajadores del día de mañana, y también de reproducirse a sí mismas, es un trabajo necesario para que el sistema de acumulación funcione, pero llamativamente de bajo valor económica y socialmente. Rossi y Varela (2023), hablan de “devaluación” y de cómo esta se basa en la necesidad de la fuerza de trabajo disponible para ser explotada y que esta misma se reproduzca al menor costo y tiempo posible. Aquí es donde aparece el carácter privado que se le otorga a la producción y reproducción dentro de los hogares de la fuerza trabajadora, un trabajo que no es remunerado para las mujeres que lo llevan a cabo. Esta es la forma central en que el capitalismo “resuelve” el rendimiento de esta disponibilidad barata de fuerza de trabajo.

Podemos ver que la clase trabajadora ha ido tomando distintas formas, pero de ninguna manera ha desaparecido como tal. Por ello es importante abrir los conceptos a las nuevas realidades de la misma y a la configuración que se da en su contexto particular. Esta idea de ampliar el concepto nos sirve para incluir a los trabajadores precarizados que antes analizamos: a los tercerizados (por su forma de contratación), y a los trabajadores part-time. En el mundo esta situación ha crecido y por eso ya no es extraño

y es importante poder identificar cuáles son sus relaciones, qué características poseen, qué nuevos impactos producen en la sociedad misma, pero, sobre todo, en lo que a esta investigación pretende: en las trabajadoras de la reproducción social.

Precisamente una de las cuestiones que resalta Antunes (2005) es el crecimiento del trabajo femenino, pero este no de cualquier forma sino justamente precarizado, desregulado y señala que así como este aumenta, no lo hace de forma proporcional el salario de las trabajadoras, sino que sigue existiendo una diferenciación salarial atravesada por el género, y esto evidentemente crea un contexto de desigualdad en cuanto a la participación en el mercado laboral, y no solo se da en este terreno sino también en cuanto a los derechos y condiciones laborales.

Nancy Fraser (2016) trajo la idea de “crisis de reproducción social” como una de las características centrales de la crisis del neoliberalismo. Esta conceptualización permite pensar en tres esferas de la posibilidad o no de la reproducción de los y las trabajadores: la esfera del trabajo asalariado, la de las políticas estatales a través de instituciones educativas, sanitarias y de cuidado, y por último del trabajo no remunerado en los hogares en donde las mujeres son las responsables de la vida de los miembros de la familia. Estos niveles o esferas están interconectados y en crisis (Rossi y Varela, 2023, pp.45).

Es preciso pensar en la clase trabajadora moderna, ver su composición, el género, la clase, y las características vinculadas a éstas en función del trabajo que realizan. Hoy debemos pensarla mayormente compuesta por mujeres trabajadoras tercerizadas (Antunes, 2005, p. 98) como núcleo del mundo del trabajo, y algo más llamativo o importante a destacar es que éstas tienen la tendencia a realizar un doble trabajo: el que se realiza dentro del ámbito laboral y el que se realiza dentro de sus hogares, un trabajo no remunerado, que consiste en las tareas del hogar, como la limpieza, la cocina, las “tareas domésticas”, las tareas de cuidado en las familias, entre otras. Se podría identificar como una situación de doble explotación dentro y fuera de la casa.

“Al hacerlo además de la duplicación del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital: ejerce en el espacio público su trabajo productivo en el ámbito fabril y, en el universo de su vida privada consume horas decisivas en el trabajo doméstico, con lo cual posibilita (al mismo capital) su reproducción, en esa esfera del trabajo no-directamente mercantil, donde se generan las condiciones indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo de sus maridos, hijos y la suya propia. Sin esta esfera de reproducción no-directamente mercantil, las condiciones de reproducción del sistema de metabolismo social del capital, estarían bastante comprometidas o serían inviables.” (Antunes, 2005, pp. 99).

También incorporaremos los aportes de Eliana Aspiazu, referidos a las condiciones laborales de las enfermeras y enfermeros en Argentina, ya que nos parecen relevantes para tener un panorama general en relación a diversas problemáticas que trascienden el sector sanitario, uno de los sectores clave dentro de nuestras unidades de análisis que corresponden a enfermeras y residentes. Dentro del análisis, Aspiazu incorpora a varios autores que analizan cómo fue cambiando la situación históricamente, entendiendo que a partir de los noventa se fueron dando reformas del sistema sanitario, que

generaron efectos negativos sobre la calidad del empleo como: "(...) sobre empleo, extensión de las jornadas de trabajo, la precarización de las formas de contratación, las remuneraciones variables, la flexibilidad laboral y el empleo no registrado." (Aspiazu, 2017: p.16). Con respecto al pluriempleo, Aspiazu (2017) enfatiza que en el caso de las enfermeras y enfermeros esta situación se extiende debido a varios factores como la caída de las remuneraciones y la ampliación de la proporción de puestos de tiempo parcial. Por otro lado, los y las enfermeras representan una de las ocupaciones donde más se reproduce la heterogeneidad de calificaciones, en el cual priman el número de auxiliares por sobre quienes tienen la licenciatura en sobre empleo enfermería, siendo los primeros quienes están mayormente expuestos a menores salarios y mayor vulnerabilidad laboral.

Por otro lado, para abordar los efectos de la precarización laboral en el uso del tiempo, retomaremos los aportes de García Sainz, C. en su obra *"El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género"* (2017). A lo largo del texto, la autora establece conexiones entre tres elementos principales: pobreza, tiempo y género, entendiendo al tiempo -junto con los ingresos- como un factor determinante de la pobreza. Plantea que *"una elevada dedicación a la producción doméstica condiciona otros tiempos de la vida cotidiana y origina déficits de tiempo. A su vez, el tiempo del empleo, con jornadas largas, o con jornadas irregulares demasiado reducidas, acorta el tiempo disponible y perjudica la capacidad de los individuos para procurar su bienestar"* (García Sainz, C. 2017, p. 2).

En este sentido, la forma organización de las actividades domésticas, -entendidas como tareas del hogar y tareas de cuidado-, es fundamental para comprender los diferentes usos del tiempo. La autora menciona que *"cuando se carece de tiempo para dedicar a actividades domésticas se precisa de dinero para comprar bienes y servicios en el mercado si se quiere mantener el mismo nivel de consumo; lo relevante es que muchas familias con bajos ingresos carecen también de dinero suficiente para compensar su carencia de tiempo doméstico mediante la compra de bienes y servicios"* (García Sainz, C. 2017, p. 4).

Asimismo, a partir de diversos estudios de investigación, la autora concluye que el déficit o la falta de tiempo se encuentra mayormente en los hogares monoparentales de personas empleadas con dos o más menores a cargo. Además, es también en estos hogares, donde se observa fundamentalmente el impacto de la pobreza en términos de ingresos y tiempo. En este sentido, la autora plantea que:

"El tiempo destinado al trabajo doméstico compromete otras actividades sociales como la disponibilidad para el trabajo remunerado, la formación y el tiempo libre, entre otros. Cuando la dedicación al trabajo doméstico es alta y el empleo ocupa todo el tiempo restante se produce déficit de tiempo. La disponibilidad de ingresos altos posibilita compensar la carencia de tiempo para la producción doméstica con servicios comprados en el mercado. En los casos en los que los ingresos no permiten la adquisición de productos y servicios, la escasez de tiempo se suma a la pobreza de ingresos" (García Sainz, C. 2017, p. 12).

En resumen, el tiempo dedicado al trabajo doméstico es el elemento fundamental de la organización y distribución del tiempo en distintas actividades. Además, es el que, en

primer lugar, determina la pobreza de tiempo. Por otro lado, la autora plantea que la flexibilidad laboral y las jornadas extensivas de trabajo, tienen grandes efectos sobre el ejercicio de las responsabilidades domésticas, especialmente sobre la demanda de cuidados familiares (de menores y adultos dependientes). En este sentido, indica que la precarización y flexibilización del trabajo genera pobreza o déficit de tiempo, y empobrece la calidad de vida de los trabajadores en general, y de las trabajadoras en particular; ya que sobre ellas recaen fundamentalmente las tareas domésticas y de cuidado.

Asimismo, la autora menciona que los sectores de mayor ocupación femenina son los más proclives a sufrir pobreza de tiempo y de ingresos. Entre ellos menciona la sanidad, el comercio, el empleo doméstico, la limpieza, los cuidados a las personas y la restauración, ya que *“se encuentran entre los más sometidos a condiciones de flexibilidad en relación con las jornadas y los horarios, por un lado, y con la estabilidad de los puestos de trabajo, por otro. Buena parte de los empleos de estos sectores son a tiempo parcial, sumergidos (como el servicio doméstico), se realizan mediante jornadas fragmentadas (como el sector de cuidados a las personas, la limpieza, la hostelería y el comercio) o a turnos (como una proporción importante del sector sanitario)”* (García Sainz, C. 2017, p. 10).

En síntesis, para García Sainz, C. (2017) la distribución del tiempo viene determinada por la vida y/o estructura familiar, así como por las jornadas y los horarios laborales, *“porque el trabajo doméstico y las tareas de cuidado constituyen el principal factor que limita el desempeño de otras actividades fuera del hogar, entre ellas, el empleo”* (García Sainz, C. 2017, p. 11). En este sentido, la autora retoma el concepto de “riqueza de tiempo” que encierra la idea de recuperar un tiempo de calidad que conjugue armónicamente los tiempos sociales en el nivel individual, laboral y societal. A su vez, la autora plantea que *“la percepción sobre la calidad de vida en un entorno espacio-temporal satisfactorio, se expresa por los vínculos y conexiones con otros tiempos sociales, con los múltiples tiempos y actividades de otras personas e instituciones que coexisten en el entorno”* (García Sainz, C. 2017, p. 3).

En línea con García Sainz, el texto de Araceli Damián (2002) también busca ahondar en el análisis de la pobreza de tiempo, haciendo una revisión de las distintas formas de medir pobreza entendiendo que el método del ingreso o de la línea de pobreza resulta insuficiente para entender la calidad de vida de los hogares, en tanto disposición del tiempo para el descanso, el trabajo doméstico. En ese sentido, Araceli hace una revisión en los métodos de medición de pobreza de tiempo y se detiene en el Método de Medición Integrada de la Pobreza (MMIP) de Boltvinik *“(…) el cual incluye, además del ingreso y las necesidades básicas, la necesidad de tiempo en los hogares”*. (Damián, 2002: p.136). Boltvinik al tener en cuenta la calidad de vida, toma como uno de los aspectos centrales la disposición de tiempo para educarse, distenderse, descansar, y también realizar trabajo doméstico; esto implica actividades por fuera del ámbito del trabajo asalariado.

Los hogares pobres de tiempo dedican menos tiempo al estudio, actividades recreativas y al cuidado propio. La finalidad de este análisis es entender al tiempo como parámetro para ver el apoyo que reciben los hogares no tomando solo en consideración los recursos económicos, demostrando que en los hogares pobres de tiempo se realiza

más trabajo doméstico y extra doméstico, permitiendo ver así otras formas de desigualdad más allá del ingreso.

Finalmente, para remitirnos a nuestra dimensión de tiempo libre/de ocio, tomamos como guía el apartado teórico-metodológico de la Encuesta Nacional del Uso del tiempo del 2021, en el cual señalan las actividades personales, como actividades no productivas, que se realizan por placer de la persona y solo la misma persona puede hacerlas, por ejemplo: cuidado personal, estudio, reuniones con familiares/amigxs, etc.

Fuentes y Metodología

El enfoque que utilizamos para realizar esta investigación es el método cualitativo ya que este abordaje nos permite reconstruir el sentido y conocer las percepciones que las trabajadoras dan a su trabajo y su particular experiencia en los mismos. La recolección de datos fue posible mediante la realización de entrevistas en profundidad semiestructuradas, siguiendo una guía de ejes temáticos, pero con la posibilidad de apertura a otros temas emergentes relacionados. Este instrumento proporcionado por la Cátedra nos resultó muy útil para profundizar en las emociones, experiencias y subjetividades de las trabajadoras de la reproducción social del ámbito privado. James (2004) afirma que *"la historia oral puede proporcionar acceso a informaciones empíricas básicas imposibles de obtener en otras fuentes más tradicionales, como los diarios, los archivos municipales y los registros de las compañías"* (p. 125).

Las entrevistas nos permitieron captar el sentido que los actores le atribuyen a su experiencia mediante la acción comunicativa con quien dirige las mismas. Se trata de una interacción que se lleva a cabo en una situación social particular y pretende captar los sentidos subjetivos atribuidos a la realidad. Como los actores manejan los temas de la vida cotidiana de manera no reflexiva, la entrevista rompe con los términos habituales de la interacción social, ya que se le pide al entrevistado que dé opiniones que no pensó ni elaboró habitualmente en su vida.

Valles (1999) afirma que el concepto "entrevista en profundidad" ganó la batalla en el uso de la metodología. La entrevista depende de una relación empática entre el entrevistador y el entrevistado o "informante". El autor menciona que la empatía es un elemento consustancial a la comunicación humana con el que es necesario contar a la hora de realizar una entrevista. Es necesario conectar con los puntos de vista, actitudes y sentimientos para poder conocerlos y comprenderlos, poniéndonos en el lugar del otro, en este caso, de las trabajadoras de la reproducción social.

Así es que, en total, entre los seis grupos que conformamos la comisión, realizamos veintinueve entrevistas a mujeres trabajadoras de la reproducción social del ámbito privado que residen y trabajan durante el año 2023 en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). En la mayoría de los casos el primer contacto con las trabajadoras se realizó a través de WhatsApp mediante números de teléfonos proporcionados por la Cátedra, mientras que, en otros casos, las personas contactadas se trataron de conocidas de los estudiantes.

Las entrevistas fueron realizadas entre el mes de octubre y noviembre de ese mismo

año a trabajadoras de casas particulares, empleadas de limpieza en instituciones sanitarias (tercerizadas), docentes, enfermeras, médicas-residentes de instituciones privadas y trabajadoras particulares de cuidado de personas. Los datos recolectados fueron volcados en una matriz en la que incorporamos previamente dimensiones que fueron de utilidad y necesidad para dar con nuestros objetivos propuestos. Así es que realizamos una selección de las respuestas que nos resultaron llamativas en tanto los ejes que guiaron nuestra investigación. Las dimensiones analizadas fueron:

1. Tiempo libre o de ocio: entendiendo estas por toda actividad no productiva destinada al descanso, placer y/o esparcimiento de las trabajadoras de la reproducción social (Encuesta Nacional del Uso del tiempo, 2021). Es decir, actividades exclusivamente para la satisfacción o el placer personal, que no implican responsabilidad ni correspondencia con otros y otras, sino que son pura y exclusivamente para ellas.

2. Tareas de cuidado y trabajo en el hogar: incorporamos en esta dimensión aquellas tareas de cuidado de familiares (niños/as, adultos/as mayores y/o personas con alguna enfermedad o con discapacidad) y toda labor vinculada al mantenimiento en condiciones del hogar como limpiar la vivienda y cocinar, vinculadas de manera directa con la estructura familiar de las trabajadoras. Siguiendo a Fraser (2016), la realización de estas labores suele recaer sobre las mujeres y los cuerpos feminizados. Se suelen considerar a estas tareas como “naturales” por características físicas biológicas e imposiciones sociales históricas.

Análisis

Para el análisis del material empírico nos interesa focalizarnos en las dos dimensiones que detallamos: **tiempo libre o de ocio y tareas de cuidado y trabajo en el hogar**. Comenzaremos analizando las mismas de manera transversal a todos los sectores mencionados, para luego avanzar en un análisis particular por sector en el que incluiremos, además, la variable **estructura familiar**, ya que nos resulta útil en pos de llegar a conclusiones pertinentes a nuestra investigación y dar con nuestro objetivo en particular de comprender el impacto de las condiciones precarizadas del trabajo asalariado por sobre el uso del tiempo libre de las trabajadoras de la reproducción social.

Tiempo libre o de ocio

Es posible afirmar que el tiempo libre o de ocio con el que cuentan las trabajadoras de la reproducción social es escaso, diríamos que casi inexistente en muchas ocasiones. El deseo y la necesidad de éste es algo que aparece con frecuencia en el discurso de estas mujeres. Los momentos de ocio, placer y disfrute, es decir, aquellas actividades no productivas, se ven relegadas por la demanda de tareas de cuidados y domésticas debido a la estructura familiar de cada trabajadora. Por otro lado, nos interesa mencionar que muchas de estas mujeres, debido a la insuficiencia salarial de su principal fuente de ingresos, suelen realizar horas extras y/o pluriempleo, lo que afecta también de manera directa en la posibilidad de contar con tiempo libre exclusivamente para

ellas.

Es importante mencionar, además, que las trabajadoras entrevistadas suelen realizar en su jornada laboral habitual, diversas tareas que no siempre se vinculan de manera directa con el objeto principal de su labor. Así podemos mencionar, por ejemplo, el caso de las enfermeras que cuentan que atienden constantemente el teléfono o timbre de la puerta de la institución en donde se desempeñan, o el caso de las residentes que realizan trabajo administrativo, o tareas que corresponden a otros trabajadores como instrumentadores o camilleros. Asimismo, las trabajadoras de casas particulares señalan que sus responsabilidades se ven ajustadas a las necesidades específicas de las familias para las cuales trabajan, independientemente de las tareas asignadas (limpieza o cuidado de personas). En este sentido, sus trabajos implican un mayor desgaste de energía y esfuerzo. Tanto la diversidad y cantidad de tareas, como la realización de extensas jornadas laborales, acortan la capacidad del uso del tiempo libre para actividades más allá del mero descanso.

A esto se le suma que la demanda de trabajo requerida en los sectores de la reproducción social implica mayor esfuerzo físico, emocional y mental debido a que se trata de tareas que se desarrollan para procurar el bienestar de otras personas, generándose en muchos casos relaciones de dependencia entre las dos partes.

Consideramos que la precarización afecta de manera general pero también de forma diferenciada por sector de trabajo de la reproducción social a las mujeres. Así es que en el caso del sector de salud (residentes y enfermeras), creemos que no cuentan con uso de tiempo libre de ocio y descanso por fuera del tiempo que les ocupa sus trabajos asalariados, debido a la cantidad de horas extras y pluriempleo que realizan; en el sector de educación (docentes), debido a la condición de insuficiencia salarial de sus trabajos, también suelen contar con más de una fuente de trabajo y a su vez bajos recursos para realizar actividades de ocio que desearían las trabajadoras; y en el caso de las trabajadoras de limpieza y cuidadoras, cuentan con extensas jornadas y horarios de trabajo rotativo que las perjudican a la hora de planificar actividades que le representarían disfrutar de tiempo libre, de descanso y de ocio.

Tareas de cuidado y trabajo en el hogar

Observamos que la distribución de tareas de cuidado y del trabajo doméstico varía según la estructura familiar, ya que las trabajadoras cuyos hogares cuentan con presencia de uno o más hijos/as, tienen menor cantidad de tiempo de ocio y dedican más horas al trabajo doméstico y de cuidado. Además, es importante destacar que en la mayoría de los casos no se genera una distribución de las tareas equitativa entre los miembros de la familia, recayendo las mismas sobre estas mujeres. Por el contrario, en el caso de las trabajadoras que viven en hogares unipersonales, no suele pesar tanto la realización de tareas domésticas por tres cuestiones: a) demanda menos tiempo de trabajo doméstico vivir sola, b) no siempre sienten la presión de que el hogar se encuentre en condiciones óptimas para un otro, c) en ocasiones son ayudadas por alguien (en todos los casos analizados, se trata de otras mujeres) del círculo cercano como amistades y/o familiares.

En línea con la continuidad del análisis, nos interesa destacar ciertas particularidades

de cada sector tomando como referencia algunos de los testimonios de las entrevistadas.

Sector Salud

El sector **salud** conformado en esta investigación por dos profesiones de la reproducción social, la de enfermería y la de médica-residente, apunta a englobar aquellas carreras que tienen como objetivo principal proteger y conservar la salud de las personas; desarrollando distintas estrategias de cuidados y otorgando un papel importante en la atención centrada en el paciente.

Nos interesa comenzar a analizar el caso de las **enfermeras** en el que pudimos observar algunas particularidades con respecto a cómo impacta la precarización laboral en el uso del tiempo por fuera del trabajo asalariado de dichas trabajadoras. En principio, podemos mencionar que se trata de un trabajo sumamente precarizado en términos de condiciones salariales, cantidad de tareas que desempeñan y jornada laboral extensa.

El análisis de los datos que arrojan las entrevistas nos deja observar que en cuanto a su **estructura familiar** se trata de trabajadoras que en su mayoría suelen tener núcleos familiares amplios, es decir, suelen tener hijos/as a cargo y parejas con quien dividen gastos del hogar y las tareas de cuidado de la familia. Sin embargo, habitualmente las actividades de índole **domésticas** como limpieza del hogar, lavado de la ropa y cocinar suelen no ser compartidas y recaer en ellas. Podemos mencionar que discursivamente estas trabajadoras suelen mencionar que algunas de las tareas son repartidas entre los miembros del hogar, pero cuando cuentan en detalle las tareas que desempeñan, por lo general son quienes abarcan la gran mayoría o las de más importancia o que llevan mayor cantidad de tiempo.

En las entrevistas podemos observar cómo las enfermeras en sus hogares son las principales responsables, planificadoras y quienes llevan adelante la rutina del mantenimiento del hogar; y sus familias quienes “las ayudan”, más allá de si discursivamente en la instancia de la entrevista afirman estar conformes o no con esta dinámica del hogar. Además, estas trabajadoras suelen contar con extensas jornadas laborales dentro de lo que son sus trabajos asalariados.

En línea con lo que desarrolla Aspiazu, notamos por medio de los testimonios que se reprodujo el pluriempleo, sobre todo por medio de la extensión de la jornada laboral en el mismo establecimiento a partir de la realización de horas extras. En varios casos esto se da por la insuficiencia y precarización salarial con el que cuentan las trabajadoras. Si evaluamos la totalidad de las horas del día que las enfermeras destinan a generar ingresos mediante sus trabajos asalariados, tanto realizando horas extras como teniendo más de un empleo; y luego, tenemos en cuenta la cantidad de tareas domésticas que quedan a su cargo, comprendemos que el tiempo restante para sus vidas personales y espacio para el ocio y/o descanso es casi nulo. En la mayoría de los casos estudiados, las enfermeras dedican el tiempo por fuera del trabajo asalariado realizando tareas del hogar. En los casos en los que encontramos que mencionan hacer actividades personales que otorgan placer se menciona danza, ir al cine, salir con amigas. Cuando se les consulta sobre en qué ocupan su tiempo libre, la mayoría responde que lo dedica a tareas del hogar y/o de cuidado de sus hijos/as. Esto nos

permite afirmar que sus percepciones y opiniones acerca de lo que realizan antes y después de su trabajo, es decir, en el tiempo que podría ser contado como “libre” no se vincula de manera directa con el uso personal de ocio, placer y/o descanso personal:

“P2: ¿Qué haces antes y después de trabajar? ¿tenés tiempo para vos? ¿Alguna actividad que te gusta hacer?

R1: Soy tan desorganizada (ríe) Pero no, más que nada los chicos van a hacer actividad, hacen deporte yo los voy a buscar a la escuela, vengo, cocino, lavo, plancho, salimos a los domingos sábado algún día salimos a la plaza, sí, habitualmente juegan acá con los vecinos de vez en cuando, pero sí no tener tiempo, tengo entre comillas, lo que sí, ahora estoy relajadísima, porque estoy de vacaciones y es la primera vez que noto mi relajamiento, cuando estoy en casa” (Agustina, Enfermera).

Podemos observar que las enfermeras cuentan con poco tiempo para disfrutar de la vida social, del ocio y del esparcimiento personal ya que cuentan con jornadas laborales extensas y carga de familias que les generan tareas de cuidado y domésticas que suelen recaer casi enteramente sobre ellas. El tiempo libre personal de ocio casi no existe. Además, nos interesa mencionar que la cantidad de tareas que realizan las enfermeras en sus trabajos asalariados (suelen mencionar que se debe a la falta de personal) hacen que su jornada laboral no sólo sea extensa sino también muy “cansadora”. Realizan muchas tareas para lograr acompañar y cuidar a los/as pacientes en la mejora de su salud, y no siempre forman parte de lo que estrictamente es su trabajo (mencionan, por ejemplo, atender el teléfono). Es así que encontramos, además, cierta precarización laboral en las tareas que desempeñan, volviendo su trabajo muy intenso y agotador. El cansancio se vuelve algo habitual y costumbre al no contar con el suficiente tiempo libre para el descanso y el ocio.

Por último, nos interesa aportar una cita más que será de utilidad para comprender cómo una de las enfermeras hace referencia a su pasado en el que disponía y disfrutaba de su tiempo libre, mencionando que hoy “tendría que hacerse tiempo” como si el uso del mismo se tratase pura y exclusivamente de una decisión personal y no de las reglas del capital. Sin embargo, hacia el final, reflexiona acerca de la imposibilidad de utilizar el tiempo en ocio debido a la cantidad de horas extra que realiza por la precarización laboral que padece debido a la situación económica del país y la insuficiencia de los salarios. Lo que le sucede a la entrevistada, es habitual en el caso del resto de las enfermeras, el tiempo libre destinado para el “bienestar” cómo diría García Sainz (2017) es utilizado para producir, volviéndolo a disposición del capital.

“P1: Bien ¿y sentís que te queda tiempo libre, que tenés tiempo libre más allá de tu trabajo?

R: No, no, pero tampoco me lo hago.

P1: Claro.

R: Con el tema de las extras ¿Entendés? tampoco me lo hago entonces, tendría que hacerme mi tiempo libre como para salir a correr, a caminar algo, ¿entendés? pero antes sí me lo hacía antes que viniera todo este despelote de la economía me lo hacía. Además, no hacía tantas horas extras, hacía una vez cada tanto y me gustaba salir a caminar, me iba a ver los negocios, caminaba de una punta a otra. Y después, bueno, cuando empezó a haber más inflación y todo,

más despiere con la economía, con todo, entonces empecé a hacer horas extras y bueno, y trabajar todos los días” (María, enfermera).

Por otro lado, nos interesa continuar el análisis del sector de salud desarrollando los hallazgos acerca de la situación de las **médicas-residentes** en hospitales privados. Nos referimos a un grupo conformado por mujeres jóvenes que se encuentran finalizando sus estudios de medicina, que, en cuanto a su **estructura familiar**, viven por lo general con sus familias o parejas con las que comparten gastos, por lo cual no se consideran el “sostén del hogar”. Al igual que las enfermeras, la condición laboral de este grupo se encuentra signada por jornadas laborales extensas y una precariedad profundizada en las relaciones laborales (Longo, 2012). Encontramos casos donde se hace imposible la regulación del horario debido a la alta demanda del servicio, como nos comenta una residente del área de obstetricia:

“(…) Mira, la verdad que ahora no me acuerdo en el contrato cuántas horas dicen, claramente hacemos infinitas horas más de las que dicen. O sea, ponéle que... (piensa) Ahora se me fue de la cabeza. Pero creo que semanalmente tenías... te decía como si fueran 48 horas y ya con dos guardias semanales superamos eso. Superamos eso. Porque durante la semana cuando estamos de guardia los horarios son por ahí... entramos... Yo en primer año he entrado a las 5 y media de la mañana y he salido a las 9 de la noche” (Carmen, residente).

Las horas extras imprevistas y las guardias periódicas marcan un ritmo laboral que impacta fuertemente en el horario de las residentes por fuera del trabajo. El tiempo libre que informan las entrevistadas es muy reducido y se ve afectado notablemente por las condiciones laborales ya descritas. Cuando son indagadas acerca de qué hacen en su tiempo libre, vemos que, si bien realizan actividades recreativas como natación u otros deportes, el tiempo de ocio se suele dedicar mayormente a salidas con amigos y pasar tiempo con la familia, aunque según indican el tiempo es acotado y el cansancio es lo que predomina, y esto se vive con pesar y malestar. Evidencia clara de lo que Damián (2002) denomina “pobreza de tiempo”, es decir la poca disponibilidad de tiempo por fuera del ámbito del trabajo asalariado, lo cual repercute directamente en la calidad de vida de los hogares de las trabajadoras. Los siguientes fragmentos ilustran estas situaciones:

“P2: ¿Y en relación al tiempo libre, qué actividades te perdes por el tema de la residencia?”

R: Yo particularmente trato de no perderme...por ahí el primer año que tenés 8 guardias al mes y un solo finde libre, siempre una guardia te cae el fin de semana, o el sábado o el domingo, ya de por sí te perdés cosas. O sea, quieras o no. Si salís todos los fines de semana de fiesta, te vas a perder tres fiestas. Después creo que está mucho en la individualidad de cada residente, que quiere priorizar y que no. Yo, ponéle que decidí que la medicina no fuera lo central en mi vida, aunque no lo estoy logrando en la residencia. Por ahí yo estoy matada, post guardia, no dormí nada y me dicen mis amigos de juntarnos a comer y yo me junto porque no quiero dejar de juntarme, pero por ahí me quedo dormida en la mesa” (Carmen, residente).

En el caso de las residentes, las **tareas domésticas** recaen, por lo general, entre las demás personas que conviven con ellas. Las familias logran que las trabajadoras no carguen con las tareas del hogar y en las entrevistas se refleja la imposibilidad de las residentes de poder aportar con esas labores, así como el anhelo de disponer de mayor tiempo como para ayudarlos:

"P1: Claro. Y con respecto a tu pareja, ¿cómo se reparten las tareas domésticas el hogar?

R1: Es el ama de casa. El problema es que yo no estoy casi nunca. Hay veces en las que me quedo de guardia los fines de semana. Entonces ya es la semana, fin de semana y este de guardia ya es dos semanas que no estoy en casa (...) me gustaría ayudarlo más, porque no me parece justo que él esté siempre ordenando, doblando la ropa, a veces llego cansada y me dice "no, ando a dormir", y lo veo que él anda con la aspiradorita en la casa, levantando la ropa y yo medio muerta, bueno, me caigo, me duermo, pero me gustaría ayudarlo más" (Juana, residente).

Por otro lado, en cuanto al tiempo dedicado a las **tareas de cuidado** no es un eje que haya tenido mucho desarrollo en las entrevistas debido a que en la muestra las trabajadoras de este sector eran jóvenes y no tenían hijos. Sin embargo, en algunos casos están a cargo de personas mayores. En este punto resulta interesante que la expectativa de tiempo libre no está dirigida a actividades recreativas ni personales sino, más bien, a pasar tiempo con la familia.

La poca disponibilidad de tiempo que tienen las residentes les impide organizarse en base a expectativas personales o sociales. Este hallazgo es propio de las trabajadoras residentes y puede no resultar novedoso, pero produce efectos no deseados en las entrevistadas y que, probablemente, condicionen su desarrollo profesional. Esto se puede ver en el siguiente fragmento:

"P1: ¿Y en el futuro te imaginas haciendo este trabajo?

R: Por ahí en 10 años sí, no sé porque tampoco sé que quiero hacer, pero siento que después de la residencia quiero tener un tiempo sin la medicina no creo que sea definitivo absoluto de mi vida porque también lo elegí porque me gusta, pero en el transcurso de todas las vivencias que vas adquiriendo, como que siento que me desenamoró un montón. No me imagino haciendo otra cosa así toda mi vida, pero sí necesito otra cosa en la proximidad de mi vida como para sentir que recuperé algo de lo que no estoy teniendo, digamos" (Carmen, residente).

Se naturalizan las condiciones laborales de las médicas-residentes y la precariedad es justificada en la percepción de las mismas por la valoración que hacen de su trabajo en tanto cuidado de la salud de las personas y lo que reciben como devolución de sus pacientes, así como también la formación que reciben en las clínicas es entendida como una retribución más, por fuera del salario.

Sector Educación

Las **docentes** son trabajadoras encargadas de encabezar los procesos de aprendizaje en los distintos niveles del sistema educativo (inicial, primario, secundario, universitario

y terciario). Las docentes se encuentran en una situación laboral registrada y efectiva. Sin embargo, al analizar el tipo de jornada laboral que llevan a cabo podemos observar casos en los cuales hay situaciones de pluriempleo y realización de horas extras no remuneradas.

Con respecto a la **estructura familiar** de las docentes entrevistadas en la muestra, en la mayoría de los casos viven en hogares unipersonales, habiendo otros casos en los cuales viven con sus hijas/os. Podemos suponer que en los casos de docentes que viven con sus hijos/as hay una necesidad mayor de complementar los gastos del día a día y buscar otras fuentes de ingreso, sin embargo, por medio de los testimonios pudimos observar que en todos los casos (tanto las que viven solas como las que cuentan con presencia de hijos/as) las docentes tienen dos cargos o más (en ocasiones complementando el cargo principal como preceptoras o secretarías) o que realizan doble jornada. Eso permite entender que la insuficiencia salarial pesa en ambas situaciones generando una mayor demanda de trabajo para complementar la fuente principal de ingresos.

Con respecto a la realización de **tareas domésticas** sí pudimos observar diferencias en relación a la estructura familiar. En primer lugar, las docentes que viven en hogares unipersonales no suelen contar con la urgencia de realizar las labores domésticas ante la ausencia de un otro a quien cuidar. En estas situaciones ellas manifiestan tener un tiempo muy acotado debido al arduo trabajo post-sala que limita el tiempo necesario para la recomposición y cuidado de ellas mismas que puede involucrar: alimentarse bien, mantener el hogar limpio y ordenado, terminando así por realizar la labor doméstica de forma incompleta. De igual forma, en estas situaciones, algunas de las entrevistadas manifestaron contar con apoyo familiar o del círculo cercano que le otorgaba una ayuda a la hora de realizar dichas tareas. Destacamos que estas personas que configuran una red de apoyo, siempre son de género femenino, como afirma Fraser (2016), las tareas de reproducción social son naturalizadas como propias de este género. Hubo, además, casos de entrevistadas que se encargaban del cuidado de adultos mayores, familiares de las mismas, por cuestiones circunstanciales o como una ayuda esporádica. Este es el caso, por ejemplo, de una docente que ayudaba a la madre a realizar las compras semanales; en tales situaciones las docentes no habitan en hogares con dichos miembros.

Por otro lado, en los pocos casos de la muestra de las docentes que viven con sus hijos/as resaltamos que se encargan enteramente de las labores del hogar por una falta de redes de apoyo familiares o sociales, y también por el deseo de no hacer cargar con estas tareas a sus hijos/as.

"P: Claro. Y en cuanto a las tareas domésticas, nos comentabas que vivías con tu hija.

R: Sí.

P1: ¿Cómo se reparten las tareas domésticas? ¿Estás conforme con eso?

R: En general las hago yo, porque ella estudia y trabaja.

P1: Claro.

R: Así que tiempo no le queda. Yo si bien trabajo hasta las 5 de la tarde, bueno, llego casa, puedo ir a hacer las compras. Los fines de semana, bueno, me encargo del lavado de ropa, hacer las cosas de la casa" (Sonia, docente de nivel inicial).

Otra cuestión pertinente que va en línea con la falta de tiempo que tienen las docentes refiere a la extensión de horas de trabajo, en tanto que la mayoría de las entrevistadas sostuvo realizar horas extras no remuneradas. Este trabajo post-sala implica actividades escolares por fuera del horario, tales como planificación de actos escolares, organización de clases y materiales didácticos, redacción de informes por cada estudiante, entre otras tareas. Estas actividades demandan considerables horas del día y generan dificultades a las trabajadoras para darse momentos vinculados al ocio, como pasar tiempo con amigos/as y familiares. Esto implica dificultad a la hora de separar el tiempo y espacio de trabajo y el tiempo y espacio de descanso, ya que muchas de esas actividades son realizadas en sus hogares. Como hallazgo particular de este sector, comprendemos que los límites entre dónde y cuándo trabajar, descansar y realizar labores del hogar se vuelven difusos y se entrecruzan, enfatizando esta situación en el caso de las docentes que cuentan con estructuras familiares no unipersonales.

“R: (...) Pero sí, lo que tiene la docencia es el trabajo post-sala también. Porque no es que termine ahí en esas ocho horas que vos haces de sala, después seguís todo el tiempo acá. (...) Pero la docencia vos sabes que vos llegas a tu casa y tenés que armar las planificaciones, que son las cosas que vos vas a trabajar, el material, en jardines que por ahí llegas y no tenés materiales, los tenés que poner vos” (Paula, docente de nivel inicial).

En ese sentido, el **tiempo de ocio** para estas trabajadoras se ve sumamente limitado por la extensión de trabajo post-sala y los cargos adicionales que mantienen, sumado al caso de docentes que tienen hijos/as a cargo que lidian con la carga del trabajo asalariado y extra doméstico. Hay casos donde buscan hacerse un tiempo para ellas, haciendo alguna actividad física, reuniéndose con amigas/os, pero la mayoría expresa que ese tiempo de esparcimiento es muy reducido y también el agotamiento que genera la labor termina afectando en el deseo de realizar actividades que vayan más allá del descanso o de la recomposición para el día siguiente.

P2: Igual es parte de, también, tu tiempo de relajación, ¿no?

R: Claro, por ejemplo, no, pero es como que me decís, yo lo asumí como, no sé, vas a hacer un curso de algo, vas al gimnasio. No, la verdad que llego tan cansada que la vez que entré a mi casa, me baño, me preparo el mate y ahí... No, es como que... O sea, por eso digo, hay gente que se organiza y te dice, no, yo tres veces por semana voy al gimnasio, yo, no, yo no, porque no, no.

P1: ¿Pensas que es más una falta de organización o...?

R: o de mi voluntad, o de mi cansancio, no sé. O a lo mejor tampoco me gusta el gimnasio, o sea, si encontrara la actividad que me guste, quizás haría el esfuerzo, pero imagínate que hacer un esfuerzo por algo que no te gusta, menos” (Milagros, docente de nivel primario y preceptora de nivel secundario).

Uno de los hallazgos más interesantes fue que algunas de las entrevistadas terminaban por asumir responsabilidad propia por la no realización de actividades de esparcimiento en el tiempo libre, siendo el motivo la falta de autoorganización en su día a día y no la extensión de horas de trabajo, como en el caso mencionado anteriormente de una de las enfermeras (Silvia, enfermera, 57 años). Esto da luz de la normalización de la cantidad de horas destinadas al trabajo post-sala y la situación de pluriempleo que quitan importantes horas del día que pueden destinar al tiempo de ocio o que les

permitan organizar el trabajo doméstico de forma más ordenada. En ese sentido, hay un sentimiento de colapso a nivel afectivo y personal por estar en esa situación, pero a su vez no hay un desconcierto por el hecho de tener que trabajar en esas condiciones, sino que entienden que forma parte del deber docente. Parte del motivo por el cual no hay un cuestionamiento de la "pobreza de tiempo" (Damián, 2002) se debe por la retribución afectiva que obtienen de sus alumnos/as ante su labor, siendo este un incentivo más para desempeñar sus tareas.

Sector Limpieza y Cuidados

El sector de **limpieza y cuidados** está conformado por **niñeras/cuidadoras y empleadas de limpieza** (tanto de casas particulares como de instituciones sanitarias). En este grupo, incluimos aquellas trabajadoras que, residiendo o no en el lugar de trabajo, se encargan de realizar tareas de limpieza, mantenimiento y cuidado de personas, tanto adultos mayores como niños/as.

En líneas generales, estas trabajadoras se caracterizan por la ausencia de contratos laborales, o ser tercerizadas con contratos cortos e inestables (contratadas por un Municipio o por una empresa privada que ofrece servicios de limpieza), la flexibilidad en sus horarios y largas jornadas de trabajo. Asimismo, otra característica común es la práctica del pluriempleo, ya que las entrevistadas mencionan tener entre dos y cuatro trabajos simultáneamente, siendo esta situación especialmente común entre las trabajadoras del sector de casas particulares.

A partir del análisis de las entrevistas se pueden observar ciertas particularidades en el sector de limpieza y cuidados de las trabajadoras de la reproducción social. Consideramos que, la **estructura familiar**, así como la distribución de tareas domésticas y de cuidado, la insuficiencia laboral y el tipo de jornada laboral, influyen en los usos del tiempo. En primer lugar, en lo que respecta a la composición del hogar, notamos que muchas de las trabajadoras entrevistadas pertenecen a hogares no monoparentales, ya que conviven con sus familiares, con quienes suelen compartir los gastos del hogar. Algunas entrevistadas indican que, además de tener menores a cargo, también tienen adultos mayores. En este sentido, las tareas domésticas y/o de cuidado también suelen recaer sobre ellas:

"P1: ¿Cómo afecta tu trabajo en tu vida familiar?"

R1: Más que nada la ausencia, no poder estar, llegar cansada, comer y a dormir. Por ahí los fines de semanas son los únicos días que puedo conversar, ocuparme de cosas de la casa, hay cosas, bastante para hacer. Así como me ocupo del trabajo tengo que ocuparme de cosas en casa, cosas personales, se rompe el lavarropa, pagar boletas. Por ahí no puedo ocuparme durante la semana por el trabajo, con las horas de atención hasta las cuatro de la tarde y yo llego a las siete. Y delegar me cuesta porque no puedo delegar, no tengo a quien, en ese sentido me afecta porque no puedo ocuparme de hacer todas las cosas."
(Antonela, trabajadora de limpieza en casas particulares).

En este caso, como en otros, se observa una sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, así como un enojo y descontento en cuanto a cómo utilizan su tiempo libre, la mala calidad del tiempo que dedican a estar en familia o en el cuidado

de sus propios hijos/as. Las entrevistadas destacan cómo estas actividades terminan estructurando y limitando la organización de su tiempo. Además, expresan cierta insatisfacción o disconformidad en relación a la distribución de las tareas domésticas dentro de sus hogares, especialmente entre aquellas que conviven con sus esposos.

Las **trabajadoras del sector de limpieza y cuidados** señalan que no disponen de tiempo libre para dedicarse a actividades personales, ya sean cuidados propios, vida social o profesional, entre otras. Además, indican que, de contar con más tiempo libre, lo dedicarían principalmente a las tareas domésticas, así como al cuidado de menores o adultos a su cargo, o a estudiar en el caso de algunas entrevistadas que no pudieron finalizar la escuela secundaria y podría permitirles el día de mañana, una mejora en su calidad de vida. Además, algunas indican que considerarían trabajar más horas, motivadas por sus condiciones económicas.

P1: ¿Y a vos te queda algún tiempo libre?

R1: sábado y domingo, como te digo.

P1: Claro, pero el día de semana no, nada.

R1: No, el día de semana no. Estoy, pero...

P1: ¿Y si tuvieras más tiempo libre, a qué le dedicarías?

R1: A mi casa. A mi casa. Por ejemplo, hay cosas que tengo que hacer, cargar cortinas, hay cosas que no hago. Hay cosas que no hago. O tengo que mover un mueble o algo, no lo hago.

P1: ¿Y si fuera así, como, en tiempo libre, como para algo de recreación o algo que no tenga nada que ver, digamos, con obligaciones, ponele, ¿qué harías?

R1: Ah, sí, salir más con mis amigas. Salir más, me dedicaría más a las tortas, te digo, me gusta" (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares y encargada de edificio).

Por otro lado, este sector de trabajadoras de la reproducción social se caracteriza por la insuficiencia salarial. Esto genera la condición de pluriempleo, donde todas las entrevistadas manifiestan tener mínimo dos trabajos para poder subsistir. En este punto, se observa una gran disconformidad frente a la sobrecarga de trabajo y, por ende, la ausencia de tiempo de ocio.

Resulta interesante destacar que las entrevistadas se refieren a sus empleadoras o patronas como mujeres. Esto nos permite pensar que, independientemente del nivel socioeconómico, son siempre las mujeres quienes asumen las responsabilidades de las tareas de cuidado, incluso cuando se externalizan dichas labores. Son siempre las mujeres las encargadas de organizar y realizar el trabajo de cuidados y/o doméstico:

R1: ¿Quién define las tareas en las casas donde yo trabajo? Sí. Sí, las señoras.

P1: Las señoras.

R1: Las señoras, el esposo no se mete en nada, siempre las señoras" (Manuela, trabajadora de limpieza en casas particulares y encargada de edificio).

Además, se destaca una cuestión de valoración por parte de las trabajadoras hacia su labor en el cuidado. Esto las lleva a naturalizar la situación, expresando frases como "no me puedo ir porque el niño se queda solo". En este sector, hay un componente afectivo en el que la cuidadora se siente responsable del bienestar del paciente, ya sea un niño o

un adulto. Existe una dependencia del cuidador hacia la persona a su cargo. Esta valoración y dependencia se reflejan en expresiones como "lo que no me lo dan en salario, me lo retribuyen con amor", evidenciando la naturalización de la precarización y de las tareas de cuidado. De esta manera, podemos decir que se hace evidente la diferencia entre el significado que adquiere el trabajo para las entrevistadas y el reconocimiento tanto material como simbólico que obtienen a cambio. En este sentido es que podemos hablar de precariedad en la dimensión del trabajo (Longo, 2012).

Por otro lado, analizamos el caso de las **trabajadoras de limpieza en instituciones sanitarias**, siendo ellas trabajadoras tercerizadas con contratos cortos e inestables. Al estar tercerizadas, las trabajadoras son contratadas por la empresa que le ordena a qué lugar deben ir a trabajar, y a su vez en las instituciones sanitarias los coordinadores de personal o de sector les asignan las tareas diarias y les enseñan el trabajo.

Si observamos la **estructura familiar** donde la convivencia es con "otros", podemos ver el impacto de la extensa jornada laboral donde nos encontramos con situaciones de angustia, desencuentros familiares, agotamiento y falta de ganas. Por ejemplo, Agustina (personal de limpieza de hospital, 26 años) es sostén de hogar y vive con sus dos hijos (5 y 7 años), realiza una jornada extensa de trabajo que le permite mantenerse a ella y a su familia; por lo que tiene organizada una red de cuidados (su mamá y una amiga) para garantizarlo en su ausencia en la casa. Aun así, no logra resolver situaciones límite donde, por ejemplo, el hijo de 7 años se queda dos horas solo en su casa:

"R- Y, a veces se complica porque a la mañana ellos van al colegio y, cuando ellos salen del cole, yo ya no estoy, me vengo para acá y a la tarde llego a las 7 (...)

P- ¿Al cuidado de quién quedan tu hijo y tu hija cuando salís a trabajar?

R- El nene se queda dos horas solo hasta que llega mi mamá del trabajo. Va a buscar al nene a mi casa y a la nena al jardín y se los lleva a su casa.

P- ¿Y recibís alguna ayuda de algún otro familiar o cuidadora?

R- No, los sábados me los cuida mi papá todo el día y, bueno, ellos dos, nada más.

P- ¿Y si les pasa algo en el colegio mientras vos estás trabajando, a quién llaman para ir a buscarlos?

R- Ah, una amiga mía" (Valeria, trabajadora de limpieza en hospital público).

En relación al tiempo libre, en cuanto a las actividades personales que pueden realizar las trabajadoras, observamos que está en general muy limitado por el tiempo que les resta en función de la jornada laboral y las tareas domésticas que realizan. Esto no quiere decir que no vean la necesidad de tener tiempo para ellas, pero reconocen a su vez un cansancio, un agotamiento al momento de encarar una actividad, ya sea recreativa, o de estudio que termina quedándose como algo pendiente o como deseo para el futuro. A su vez, el tiempo en familia o con amigos/as, también es tomado como tiempo libre.

Nos interesa mencionar, además, que observamos en varias de las entrevistas que el tiempo de viaje al trabajo suele ser "aprovechado" como un tiempo de descanso. Hay que distinguir que las trabajadoras consultadas en general no perciben el tiempo de viaje como tiempo de jornada laboral, solo lo mencionan y hasta se sorprenden de la cantidad cuando el entrevistador pregunta específicamente por el tiempo de viaje.

Consideraciones finales

El análisis de las entrevistas a partir del prisma teórico que decidimos utilizar permitió encontrarnos con las particularidades de cada sector, así como enriquecer la hipótesis que nos planteamos al principio del trabajo. El impacto de la precarización en el uso del tiempo por fuera del trabajo asalariado se materializa en diferentes aspectos de la vida cotidiana de las trabajadoras. Las variables que resultan más apropiadas para entender ese diferencial son el sector en el que se desempeñan las entrevistadas y lo que consideramos como estructura familiar.

Si bien quienes viven en hogares unipersonales o conviven únicamente con su pareja tienden a tener mayor tiempo libre para la realización de actividades personales, es decir aquellas que son exclusivamente para la satisfacción o placer personal de las trabajadoras, suelen tener que afrontar la precarización en tanto insuficiencia salarial con la realización de las horas extras o la opción por un trabajo complementario, lo que provoca la disminución del tiempo de ocio. Encontramos que en estos casos disminuye el tiempo disponible para las tareas domésticas, siendo necesario y posible, en algunos casos, apoyarse en sus convivientes o en algún otro familiar, configurándose así una red de cuidados conformada mayoritariamente por mujeres.

Entre aquellas entrevistadas que tienen hijos/as o adultos mayores a cargo se hizo frecuente el comentario de que no tienen tiempo libre, de que no realizan actividades que no impliquen responsabilidad o correspondencia con otros, de que muchas veces colapsan al recaer en ellas la realización, planificación o supervisión de las tareas domésticas y, sobre todo, las de cuidado. Muchas veces la red de cuidados que permitiría cubrir las esas tareas no es la apropiada y los/as niños/as pueden pasar horas solos, o los adultos a cargo no reciben la atención que necesitan. En este punto es necesario mencionar el hecho contradictorio de que quienes hacen posible la reproducción social en el mercado privado a través de sus labores, tienen muchas dificultades o no pueden realizar apropiadamente la reproducción social propia y/o de su familia.

La precarización se torna habitual en una lectura general y nos resultó interesante encontrar cómo perciben las trabajadoras su situación laboral, siendo que es ampliamente reconocido el estado de precariedad de sus empleos, trabajos y/o relaciones laborales, pero entendiendo que reciben otro tipo de retribución, relacionado muchas veces con la valoración positiva que tienen de las tareas que llevan a cabo. Así encontramos que los pacientes les retribuyen afecto a las enfermeras, que el espacio donde llevan a cabo las residencias las médicas le retribuyen formación; o en el caso de las docentes, que además de recibir afecto de sus alumnos, entienden su labor como sumamente importante en tanto parte de una sociedad o en su identificación como ciudadanas.

Para concluir, nos interesa reflexionar acerca de cómo el capital funciona como ordenador del tiempo del trabajo asalariado de las trabajadoras de la reproducción social, pero además del tiempo por fuera del mismo, es decir, funciona como un estructurador del tiempo de ocio, descanso y esparcimiento de estas mujeres. Este tiempo se ve cada vez más limitado debido a las exigencias que implica no solo el trabajo asalariado, sino también la demanda de trabajo doméstico y de cuidado en los

hogares de las trabajadoras. Si bien suelen creer que es una decisión personal el manejo de su tiempo, es el capital el que se encuentra decidiendo por ellas.

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.

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)

Aspiazu, E. (2017) Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado de la salud, Revista Trabajo y Sociedad.

Damian, A. (2003) La pobreza de tiempo. Una revisión metodológica. Estudios Demográficos y Urbanos, 18 (1), 127-162.

Encuesta Nacional Del Uso Del Tiempo (2022) Resultados definitivos. INDEC, 15.

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>

García Sainz, C. (2017) El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. *Arbor*, 193 (784), Madrid.

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

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

Valles, M (1999) Técnicas cualitativas de investigación social. Editorial Síntesis S.A.



Seminario de investigación
Los trabajadores en la Argentina actual
Carrera de Sociología - UBA