

Cuadernos del Seminario N° 3

“La crisis del trabajo: una mirada desde el trabajo de reproducción social remunerado”



*Seminario de investigación
Los trabajadores en la Argentina actual
Carrera de Sociología - UBA*



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Sociales
Carrera de Sociología

Cuadernos del Seminario N° 3
"La crisis del trabajo: una mirada desde el trabajo de reproducción social remunerado"

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 Catedra solicita a quienes quieran citar los siguientes trabajos lo realicen indicando la referencia completa: autores, fecha, título del capítulo en *Cuadernos del Seminario N° 3, Seminario de Investigación "Los trabajadores en la Argentina actual", Carrera de Sociología de la UBA.*

Ilustración de tapa y contratapa: JULIETA LONGO

INDICE

Presentación.....	6
1. Tiempo libre y expectativas en las trabajadoras de la reproducción social asalariada. <i>Florencia Berardi, Renata Cipponeri, Juan Pablo Palmucci, Alberto Rangoni</i>	9
2. Precarización laboral en el AMBA: Reflexiones sobre el tiempo, salario y sobrecarga de trabajo en ámbitos laborales feminizados. <i>Germán Duarte, Paula Franco, Matías Javier Gómiz.....</i>	35
3. Dejar de hacer este trabajo no es una opción. <i>Martín Brat, Macarena Eiras, Brenda Gamba, Eduardo Garrido, Ivana Quinteros.....</i>	69
4 La precarización laboral en el ámbito de la reproducción social asalariada: ¿Cómo impacta en la valoración que las enfermeras, docentes, trabajadoras de limpieza y socio-comunitarias tienen sobre su propio trabajo? <i>María Belén Cacucci, Valeria Anabel Castillo, Camila Martínez Cruz y Candela Saiegh Fernandes.....</i>	86

Presentación

El contexto de elaboración de los trabajos que presentamos en este Cuaderno N°3 del Seminario de Investigación: "Les trabajadores en la Argentina actual", es el del retorno a la presencialidad después de dos años consecutivos de clases virtuales con motivo de la pandemia por COVID-19. El regreso a la presencialidad permitió el tan esperado y necesario reencuentro en el aula, pero también la posibilidad de volver a hacer investigación empírica cara a cara y sin limitaciones con las y los trabajadores, cuyas condiciones de vida y de trabajo son el objeto de estudio de nuestras investigaciones. Los trabajos que aquí presentamos están atravesados por ese doble reencuentro.

En el campo de los estudios críticos existe cierto consenso en señalar que la crisis de la pandemia permitió dejar en evidencia al menos dos cosas importantes: por un lado, la centralidad del trabajo que llevamos adelante les trabajadores, sin el cual es imposible alcanzar la tan ansiada valorización del capital que requiere el sistema capitalista para su funcionamiento y, por otro lado, la esencialidad del trabajo de reproducción social remunerado y no remunerado que recae mayoritariamente sobre las espaldas de las mujeres trabajadoras, sin el cual no sería posible garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo requerida para tal fin. En ese sentido podemos decir que la pandemia tuvo efectos específicos sobre las mujeres de la clase trabajadora.

En este marco y cuando comenzaban a discutirse las condiciones de salida de la crisis sanitaria, propusimos articular las discusiones teóricas y el ejercicio de investigación a partir del concepto de *crisis de reproducción social* que plantea la autora norteamericana Nancy Fraser para indicar una de las formas que asume la crisis capitalista a nivel global en la actualidad, y que se define por la contradicción intrínseca del capitalismo entre la necesidad ilimitada de acumulación de capital, por un lado, y la desestabilización permanente de los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo de los que se vale, por otro.¹ La reapropiación de este concepto se planteó a través de tres dimensiones que lo vuelven observable: a- el aumento de la precarización laboral, que se expresa en la degradación de las condiciones de trabajo y de vida de la clase-que-vive-del-trabajo; b- las políticas de ajuste sobre las instituciones públicas que se ocupan de estas tareas (como los hospitales, los geriátricos, las escuelas, etc.) y la consecuente privatización de estos servicios, que impacta particularmente sobre las mujeres dado que son mayoría en estos sectores de trabajo y también quienes se ocupan de estas tareas de cuidado al interior del hogar; y c- finalmente el ajuste y la privatización de los servicios públicos, que incrementa el costo de reproducción de la fuerza de trabajo y por ende impacta directamente sobre los hogares de la clase obrera².

¹ Fraser, Nancy (2015) "Las contradicciones del capital y los cuidados", *New Left Review*, 100, 111-132.

² Para un desarrollo más extendido sobre las bases que definen esta lectura del concepto de crisis de reproducción social, ver Varela, Paula, (2020) "Género y trabajo, una relación ineludible" (introducción), en Varela, P. (coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista. Serie Género y Trabajo I. CEIL CONICET. Buenos Aires, Argentina*, pp. 9-11.

Para avanzar sobre los diferentes aspectos que definen esta problemática común tomamos como referencia tres sectores de trabajo asociados a la reproducción social remunerada, que se caracterizan por contar con una marcada feminización de la fuerza de trabajo, estos son: salud, educación y trabajo socio-comunitario, siempre considerando instituciones públicas del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)³. En base a la delimitación de este universo, se realizaron entrevistas en profundidad a enfermeras y trabajadoras que llevan adelante tareas de limpieza y maestranza en grandes hospitales, docentes de escuelas públicas, y trabajadoras (mayormente cocineras) de comedores comunitarios. Se realizaron un total de 21 entrevistas durante los meses de octubre y noviembre de 2022, que constituyen el material empírico común de todos los trabajos que forman parte de la presente publicación⁴. Las entrevistas fueron realizadas a partir de una guía de entrevista común, construida colectivamente en el espacio del aula, en el marco de propuesta de investigación también colectiva - que promovemos desde los inicios de nuestro seminario en 2011-, que involucra la realización en pequeña escala de todas las instancias del proceso de investigación.

En los Cuadernos del Seminario N°3 podrán encontrar los trabajos aprobados y autorizados para su publicación por les estudiantes que cursaron durante el segundo cuatrimestre de 2022. Las preocupaciones que impulsan los problemas específicos de los informes que integran el presente documento son diversos. Allí se discute: la relación entre la precarización laboral y la sobrecarga de trabajo reproductivo no pago y el tiempo de ocio y las expectativas a futuro que construyen las mujeres trabajadoras; el impacto de la precarización laboral sobre la vida de las mujeres trabajadoras, teniendo en cuenta el salario y la extensión de la jornada laboral, en un estudio donde la noción de pobreza de tiempo adquiere centralidad para dar cuenta de estos efectos; las percepciones que tienen las trabajadoras de la reproducción social remunerada sobre el rol social de su trabajo y su impacto sobre la identificación de problemas y/o la construcción de demandas ligadas al desarrollo del mismo; y el cruce entre la precarización laboral y las valoraciones que tienen las trabajadoras de la reproducción social remunerada sobre su trabajo.

Con gran alegría, presentamos entonces los resultados del ejercicio de investigación realizado por les estudiantes a lo largo del segundo cuatrimestre de 2022, que expresan los interrogantes, reflexiones y debates que se desarrollaron al interior de los distintos

³ Al inicio del cuatrimestre la propuesta fue realizar entrevistas en sectores de trabajo vinculados a la reproducción social asalariada, sin embargo, en diálogo con uno de los equipos decidimos incorporar también el trabajo socio-comunitario remunerado que no entra dentro de la categoría de trabajo asalariado, sino que depende del Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local "Potenciar Trabajo".

⁴ Se realizaron 6 entrevistas a trabajadoras de limpieza y maestranza en los hospitales públicos HIGA San Martín de La Plata, Horacio Cestino de Ensenada y Hospital General de Agudos Carlos G. Durand de CABA; 4 entrevistas a enfermeras de los hospitales públicos Hospital General de Agudos Dr. Enrique Tornú de CABA y Hospital Especializado Materno Infantil de Agudos Ana Goitia de Avellaneda; 5 entrevistas a docentes de nivel inicial y primario de escuelas públicas de CABA; y 6 entrevistas a trabajadoras de comedores comunitarios: el comedor de la agrupación FAR en la villa 21.24 (Zavaleta), Barracas, el SUM de Ciudad Oculta (Villa 15), CABA que se inscribe en el Movimiento Evita, y el merendero "Mi barrio es mi patria" del Movimiento Evita ubicado en el Barrio Mitre, Comuna 12, CABA. El nombre de todas las entrevistadas fue modificado para garantizar su anonimato.

equipos de trabajo a lo largo de la cursada, y que en muchos casos constituyen sus primeras experiencias de investigación. Con esta presentación, compartimos e invitamos a leer los informes que componen esta compilación, cuyo objetivo es visibilizar las elaboraciones de los estudiantes y dar voz a los y las trabajadoras que nos dedicaron su tiempo, y muy amablemente han compartido sus testimonios y sus experiencias de vida y de trabajo con nosotres.

Mariela Cambiasso, julio 2023

1. Tiempo libre y expectativas en las trabajadoras de la reproducción social asalariada.

Florencia Berardi, Renata Berardi, Juan Pablo Palmucci y Alberto Rangoni

Resumen

El presente trabajo se propone indagar acerca de la problemática vinculada a las condiciones de precarización de la-clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2005), en el contexto argentino actual, desde la relación entre el tiempo libre de las trabajadoras y sus expectativas y deseos a futuro, por una parte, y por otra la carga horaria de sus tareas. Se trata de una temática de investigación poco abordada desde las ciencias sociales en relación a nuestra unidad de análisis, que hemos abordado a partir de tres variables fundamentales como la profesión u ocupación laboral, la edad/trayectoria laboral, y la conformación del núcleo familiar de las trabajadoras, analizadas alrededor del proceso de precarización laboral como eje central.

Palabras clave

Precarización laboral, tiempo libre, expectativas, reproducción social.

Problema de investigación

Para comenzar, en el marco del seminario “Les trabajadores en la Argentina actual. Recomposición social y conflictividad sindical de 2003 en adelante”, preliminarmente nos propusimos indagar en términos generales acerca de la problemática vinculada a las condiciones de precarización de la-clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2005) en el contexto argentino actual.

Luego de un primer acercamiento al campo y de una primera entrevista a trabajadoras de limpieza en un hospital, dos aspectos particulares nos parecieron relevantes en nuestras apreciaciones: Por un lado, la cuestión referida al movimiento de mujeres, la “nueva ola feminista”⁵ y la interpelación de este fenómeno por parte de las trabajadoras. Por otro lado, la forma en cómo estas mujeres se expresaban en relación a sus tiempos fuera del horario laboral y las expectativas a futuro sobre sus vidas. Luego de finalizado el trabajo de campo y de las primeras lecturas de las entrevistas⁶, nuestra

⁵ La llamada “nueva ola feminista” en Argentina se puede ubicar en el año 2015 cuando a raíz del atroz asesinato de Lucía Pérez emerge el grito militante “Ni una menos” y la huelga como acción de lucha. Esto se dio en un contexto mundial donde otros movimientos de mujeres con características y demandas diversas llevaron adelante acciones de huelga similares. Lo que comenzó como una serie de acciones de ámbito nacional se convirtió en un movimiento transnacional que dio como resultado una instancia de articulación común, el Paro Internacional de Mujeres llevado a cabo el 8 de marzo #8M. (Varela, 2020, Arruzza, Bhattacharya, Fraser, 2019)

⁶ Las entrevistas fueron realizadas por nuestro equipo a las trabajadoras de limpieza de los hospitales públicos HIGA San Martín de La Plata, Horacio Cestino de Ensenada y Carlos G. Durand de CABA. El

decisión se orientó hacia el segundo punto debido a lo interesante que nos resultaba ver cómo se expresaba la conjunción, aparentemente difuminada, entre el tiempo libre de las trabajadoras y la carga horaria de sus tareas. A su vez, nos orientamos hacia este último punto a partir de explorar el estado de la cuestión y encontramos que esta temática es un área de investigación poco abordada desde las ciencias sociales en relación con nuestra unidad de análisis y por ende creemos que presenta gran relevancia. Esto es así debido a las implicancias que el estudio del tiempo libre y las expectativas puede tener no solo desde los abordajes académicos sino también teniendo en cuenta el aspecto político, es decir, las luchas por los derechos de los trabajadores, considerando que los espacios y tiempos de disfrute vital son una necesidad y un derecho básico de la vida de la clase trabajadora. Esto conlleva a complejizar la pelea por la jornada laboral y su duración - tanto como su composición y alcance - y poder determinar los tiempos totales de esa jornada y que queda luego de eso para las actividades de ocio.

A su vez, en la lucha por las desigualdades de género esta problemática supone pensar las diferencias que pueden emerger entre varones y mujeres y la disponibilidad y uso del tiempo libre⁷. Consideramos que la indagación de estos aspectos de la vida de las trabajadoras en relación al entrelazamiento de los tiempos productivos y reproductivos y las particulares condiciones de precariedad⁸ en la que se llevan a cabo, se presenta como un campo abierto con múltiples ejes de exploración.

Antes de desarrollar los ejes centrales de nuestro trabajo expondremos algunos aspectos relevantes del contexto argentino de los últimos años.

El marco social e histórico en donde está situado nuestro trabajo se caracteriza por un creciente ciclo de pauperización de las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora que comienza a delinearse con mayor claridad partir del agotamiento de las mejoras ocurridas durante la primera década del siglo XXI (Salvia, 2022). Identificamos como puntos centrales en donde se recrudecen el estancamiento económico y el ajuste social en el año 2018 y el particular impacto altamente regresivo que tuvo sobre la clase trabajadora en Argentina la llegada a nivel mundial de la pandemia de Covid 19 en el año 2020. A su vez, consideramos este marco histórico como escenario fundamental para pensar la crisis de reproducción social como proceso inherente e insoslayable del agravamiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, y en especial de las mujeres trabajadoras.

corpus total de entrevistas se completó con las realizadas por el resto de los equipos a las trabajadoras de comedores comunitarios de CABA y GBA, trabajadoras de enfermería en CABA y GBA y docentes de nivel inicial también de CABA.

⁷ Este aspecto no será abordado en el presente trabajo. Para una aproximación a este abordaje vease "Prácticas y representaciones sobre el tiempo libre y ocio de mujeres y hombres con hijos", María Ximena Ureta Sosa, 2017.

⁸ "...entendemos que la precariedad constituye una forma histórica de la relación de fuerzas entre capital y trabajo donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo, pese a lo cual, no existe un momento de no-precariedad versus un momento de precariedad en el mercado laboral, sino distintos grados de precariedad en esta relación de poder. De esta manera, el concepto de precariedad laboral no constituye un concepto relacional, y deja de constituir un estado para transformarse en un proceso (Longo 2012, pág. 379) (Bouffartigue y Bérout, 2009).

Entendemos que la crisis de reproducción social emerge como un aspecto específico de la crisis capitalista que emana de la contradicción, inherente al capitalismo, entre el imperativo de la acumulación y las necesidades de la reproducción de fuerza de trabajo y de la vida. Esta crisis se manifiesta en un triple proceso. Por un lado, se manifiesta en las políticas de ajuste del Estado que promueven la privatización y mercantilización de las instituciones encargadas del trabajo de reproducción, es decir, hospitales, escuelas, instituciones de formación y cuidado, obligando a que estas tareas sean cubiertas en el mercado o por el trabajo no pago de miembros de la familia, sobrecargando así las tareas de las mujeres quienes mayormente llevan adelante estas labores. Por otro lado, la precarización laboral, y la caída del salario real impiden el acceso de la mayoría de las trabajadoras al mercado de servicios provocando la búsqueda de múltiples empleos que incrementan la jornada laboral profundizando así la dificultad para llevar adelante el trabajo de reproducción social no remunerado en el hogar. Por último, la crisis de reproducción social involucra también el ajuste y la privatización de los servicios públicos como la luz, el gas, el transporte, etc, acrecentando así el costo de vida de las familias trabajadoras que se ven obligadas a cubrir este aumento con más horas de trabajo asalariado y no asalariado, y con endeudamiento a través de sistemas de crédito (Varela, 2020).

Pasaremos a describir someramente los puntos antes mencionados: El año 2018 reviste particular interés debido a la cristalización de la crisis que se manifiesta a partir del segundo trimestre del año producto del modelo de apertura y desregulación iniciado en 2015 (CEPA, 2021). La retracción de la economía, la devaluación del peso y la caída del salario mínimo en dólares⁹ inician un ciclo de aceleramiento de la inflación que pasó de 23,3% a 51,2% interanual en el cuarto trimestre de 2017 y 2019 respectivamente (Poy, Pla, 2022). La sangría de reservas, sumado al esquema planteado por la gestión económica del Gobierno Nacional, basado en la desregulación, liberalización, apertura, endeudamiento y fuga de dólares que agrava los cíclicos problemas de restricción externa de la economía argentina (CEPA 2018), dio como corolario el endeudamiento por parte del Gobierno con el Fondo Monetario Internacional que desembolsa el empréstito más grande de su historia, unos 50 mil millones de dólares a cambio de las reformas económicas y políticas de ajuste que este organismo ha proclamado históricamente¹⁰.

Este punto es central para situar el marco de nuestra indagación debido al impacto sobre el mundo laboral y a los condicionantes futuro que este préstamo supone, no sólo en cuanto a los compromisos de pago sino a los ajustes en materia de políticas públicas, subsidios económicos, aumento de tarifas y precarización laboral, vía contracción del gasto público y reducción del déficit fiscal (Neffa 2021), que fija las metas del programa acordado.

⁹ En septiembre de 2018 argentina se posiciona como el país que más depreció su moneda en el mundo, siendo esta devaluación del 100,2% y a su vez el salario mínimo medido en dólares se redujo un 54,1% (UNDAV, 2018, <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/21664.pdf>).

¹⁰ Para más información acerca de los ejes exigidos por el FMI véase <https://www.centrocepa.com.ar/informes/45-un-memorandum-para-el-ajuste-los-impactos-del-acuerdo-con-el-fmi><https://www.centrocepa.com.ar/informes/29>

Luego de un 2019 signado por un fuerte deterioro de las condiciones económicas¹¹, de la mano del gobierno del Frente de Todos y la llegada de la pandemia de Covid en marzo de 2020 hubo una profundización de la crisis y el ajuste que ya se venía desplegando con un ritmo acelerado. En este sentido, en el contexto de la pandemia de Covid 19, se presenta una acentuación de los desequilibrios sociolaborales preexistentes, (Poy, Pla, 2022). El impacto en la caída de la tasa de actividad y en el deterioro de la calidad del empleo y la pérdida de estos se dio de manera diferencial. Se articuló sobre un contexto previo de desigualdades estructurales del mercado de trabajo y de la estructura productiva y en un escenario de altos niveles de precarización laboral y exclusión (Donza, 2022). Los sectores de la economía informal fueron quienes sufrieron con mayor intensidad los efectos de la inactividad profundizando las desigualdades distributivas estructurales ya consolidadas (Salvia, 2022). Las limitaciones a la circulación de las personas durante los periodos de confinamiento obligatorio¹² dieron lugar a cambios en la demanda de fuerza de trabajo, bienes y servicios como así también en la oferta. Los cuidados asumieron una gravitación central ante la limitación y falta de provisión de servicios claves a los que recurren las familias para llevar adelante su reproducción social. Esto produjo la necesidad de internalizar estas tareas en el hogar, generando una multiplicación de las mismas y por ende una carga extra de trabajo que recayó fundamental sobre las mujeres (Donza, 2022).

Si bien durante el 2021 se registra una recuperación de los niveles de actividad económica esto no revirtió el deterioro social producido por la crisis económico-sanitaria. La recuperación se presenta como insuficiente dado la heterogeneidad de la estructura productiva, y la cada vez más regresiva distribución del ingreso, sumado a un mercado laboral fuertemente fragmentado en donde las dinámicas de reproducción socioeconómicas son muy desiguales. Los niveles de pobreza e indigencia, como así también las tasas de informalidad y precariedad se mantienen muy elevados producto de estas condiciones y del aceleramiento del proceso inflacionario en curso¹³. (Salvia, Poy, Pla, 2022).

Como mencionamos anteriormente nuestro trabajo pondrá la mirada en los tiempos "libres" tanto fuera de las tareas laborales como de las ocupaciones relacionadas a las necesidades reproductivas de las trabajadoras y sus familias. En un marco de crisis de reproducción social, abordaremos esta problemática a partir de indagar sobre la relación entre las condiciones de precarización y la sobrecarga de trabajo doméstico y la disponibilidad y el uso del tiempo libre, el ocio y las expectativas a futuro de las trabajadoras de la reproducción social. La pregunta central que guiará nuestro abordaje será: ¿Cuáles son las percepciones de las trabajadoras de la reproducción social asalariada sobre su tiempo libre, el ocio y sus expectativas a futuro teniendo en cuenta el impacto de la precarización laboral y la sobrecarga de trabajo doméstico en el hogar?

¹¹ Destacamos algunos indicadores: desde fines de 2017 hasta mediados de 2019 el tipo de cambio subió 163%. Esto significó una pérdida del valor de la moneda nacional superior al 60% (CEPA 2021). La inflación del año 2019 fue la más alta desde 1992, alcanzando un 53,55% anual. (UNDAV 2019). Para profundizar en estas mediciones véase <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/25415.pdf>.

¹² Se exceptuaron de esta restricción los trabajadores definidos como "esenciales" quienes desempeñan actividades laborales en sectores como servicios de salud, cuidados, transporte, comunicación, fuerzas de seguridad.

¹³ Según datos el Indec para octubre de 2022 la inflación acumulada del año 2022 fue de 76,6% (Indec, octubre 2022)

Para llevar adelante nuestro análisis diferenciaremos tres variables, a saber: la profesión, la organización de la estructura familiar y la edad. Consideramos que estos tres aspectos nos pueden brindar cruces interpretativos importantes para intentar establecer posibles comparaciones, distinciones y semejanzas en relación a la problemática planteada. De esto se desprenden los siguientes interrogantes: ¿Qué diferenciaciones se pueden establecer entre el uso del tiempo libre y las expectativas a futuro de las trabajadoras teniendo en cuenta la profesión de las mismas?, ¿Cómo afecta la composición del núcleo familiar en las actividades de ocio y disfrute vital?, ¿Qué papel juega la edad de las trabajadoras en relación al tiempo libre y las proyecciones y deseos a futuro?

En consonancia con lo anterior, el material empírico se agrupará en tres dimensiones para llevar adelante el análisis. La primera de ellas hace referencia a la relación entre ocio y expectativas y características de la ocupación/puesto de trabajo. En la segunda se tendrá en cuenta la relación entre ocio y expectativas y edad/trayectoria laboral. La tercera dimensión se orientará hacia la relación entre ocio y expectativas y organización de la estructura familiar

Hipótesis

Consideramos que el actual proceso histórico de precarización laboral configura un escenario altamente limitante para las trabajadoras en cuanto a las actividades que pueden llevar a cabo en su tiempo libre. Esto se debe, en primer lugar, a la dificultad que enfrentan sus salarios para cubrir tanto sus necesidades individuales como las de sus familias, lo que las lleva a asumir una carga horaria mayor al tener que buscar empleos adicionales para complementar sus ingresos. En segundo lugar, el tiempo disponible para el ocio y las actividades de disfrute se ve fuertemente condicionado por las tareas domésticas y de cuidado que deben llevar a cabo en el hogar. A su vez, este escenario de limitaciones establece el marco en el cual las trabajadoras construyen sus deseos y expectativas de futuro en relación a su situación presente y a sus trayectorias individuales. Estas proyecciones y la forma en que enfrentan las limitaciones impuestas por la precarización se expresan de diferentes maneras según su ocupación o su puesto de trabajo, su edad y la estructura familiar en la que se encuentran.

Objetivo general:

Analizar las percepciones de las trabajadoras de la reproducción social asalariada sobre su tiempo de ocio y sus expectativas a futuro, teniendo en cuenta el impacto de la precarización laboral y la sobrecarga de trabajo doméstico en el hogar.

Objetivos específicos:

- Indagar sobre las percepciones en torno al uso del tiempo libre y las expectativas a futuro considerando las características de la ocupación laboral y/o profesión de las trabajadoras.
- Dar cuenta de las percepciones en torno al uso del tiempo libre y las expectativas a futuro, teniendo en cuenta las diferenciaciones que se presentan en relación a la edad de las trabajadoras y su trayectoria laboral

- Exponer los vínculos entre la composición del núcleo familiar y el tiempo dedicado al ocio y la construcción de expectativas.

Marco Teórico:

Partiendo de que el sujeto de nuestro estudio son las trabajadoras de la reproducción social asalariada, tomamos el concepto formulado por Antunes (2005) de la-clase-que-vive-del-trabajo dado que nos aporta, desde una perspectiva de clase, una categoría en la cual incluir a dichas trabajadoras. Así, su definición ampliada de clase comprende a todos aquellos y aquellas que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, tanto quienes entran en la definición marxista de trabajador productivo, es decir, aquellos que generan directamente plusvalía, como también a quienes debido a la lógica del capital se encuentran desocupados, y a los denominados improductivos. Esta definición, realizada desde una perspectiva marxista, parte de un análisis acerca de las transformaciones de la clase trabajadora -la cual en las últimas décadas ha incrementado su heterogeneidad y fragmentación- donde, siguiendo al autor, las mujeres han aumentado significativamente su participación en el mercado laboral y, especialmente desde la década de 1990, los sectores que estudiamos: salud, educación, limpieza -y nosotros incluimos comedores comunitarios- han sido parte de un proceso de feminización del trabajo.

Asimismo, en función de nuestro trabajo, donde indagamos acerca de las percepciones de las trabajadoras sobre su tiempo libre, su ocio y sus expectativas, tomamos los aportes de Bhattacharya que, si bien no realiza un análisis sobre el tiempo libre y el ocio, nos otorga elementos para analizar la forma en la que el capitalismo invade de manera indirecta ámbitos de la vida que escapan a lo productivo, donde se incluye el uso del tiempo libre y el ocio, de manera 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 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 parte de la realidad social del capitalismo. (Arruzza, Bhatthacharya, 2020, pág. 45).

Ahora bien, pensamos el tiempo libre y el ocio en un sujeto particular: las mujeres trabajadoras de la reproducción social asalariada. Éstas se caracterizan por realizar no sólo las tareas y ocupaciones propias del trabajo asalariado sino también otras no remuneradas, realizadas en el hogar y en otros espacios sociales. Dichas tareas resultan indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida, y sin ellas la reproducción del sistema capitalista como un todo sería imposible (Varela, 2020; Ferguson, 2020).

De esta manera, para nuestro análisis tomamos como base a la teoría de la reproducción social, la cual explica que la esencia del capitalismo es la mercancía, que tiene como objetivo la generación de ganancia y como origen la producción. A su vez la producción, que sólo se genera a través del trabajo, depende de la existencia continua

de las personas que lo realizan, esto es la fuerza de trabajo. Sin ella el capitalismo desaparecería, porque al no haber trabajo tampoco habría producción ni, por ende, mercancía alguna. Es por este motivo que el capitalismo necesita que esa fuerza de trabajo se mantenga constante mediante su continua reproducción, a través de una reproducción social que el mismo sistema capitalista pone cada vez más en manos de las mujeres y que no se agota en el hecho de dar a luz nuevos trabajadores, sino en la reproducción cotidiana de los mismos hasta que se encuentren en condiciones de vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral. Siguiendo a Cinzia Arruzza, la teoría de la reproducción social no concibe a la maternidad como la causa de la opresión de las mujeres, ya que esa visión del tema implicaría simplemente un reduccionismo biológico que no logra explicarla. La explicación la encontramos en las relaciones sociales que organizan la reproducción biológica, en definitiva, en cómo un hecho vital se transforma en un hecho social (Arruzza, 2020). Además, en línea con los aportes de Bhattacharya (2020) y siguiendo a Ferguson (2011), el capitalismo no organiza de forma directa el trabajo de reproducción social pero sí lo regula por medio de diferentes políticas. Éstas configuran un régimen de reproducción social estatal que genera divisiones sociales y asegura personas disciplinadas, disponibles para el capital (Ferguson, 2021). En este sentido, las políticas a las que Ferguson se refiere son en gran parte políticas de ajuste sobre las instituciones y los servicios destinados a la reproducción de la fuerza de trabajo. De esta manera, se produce una disminución de la producción de vida desde arriba y, por ende, se incrementa la producción de vida desde abajo, obligando, como explicamos en el apartado anterior, a que estas tareas sean cubiertas en el mercado o por el trabajo no pago de miembros de la familia, sobrecargando así las tareas de las mujeres que son quienes mayormente llevan adelante estas labores. Asimismo, estas políticas de ajuste son las que afectan las condiciones laborales de las trabajadoras de los sectores que estudiamos, las cuales presentan niveles cada vez mayores de precarización laboral. Así, entre otras cuestiones, la caída del salario real impide el acceso de la mayoría de las trabajadoras al mercado de servicios provocando la búsqueda de múltiples empleos que incrementan la jornada laboral, profundizando la dificultad para llevar adelante el trabajo de reproducción social no remunerado en el hogar, como también condicionando el tiempo para el ocio. En este sentido, tomando aportes de Román (2006) -que realiza una categorización de las actividades de ocio que explicaremos más adelante- el tiempo libre es pensado como una "temporalidad para el ocio", por lo que la doble jornada laboral o la extensión de la misma resultan elementos importantes para indagar acerca de las posibilidades para el ocio. A su vez, el autor afirma que "no se tiene ocio si no se cuenta con trabajo. Se gana ocio si se gana un salario" (Román, 2006, pág.302). Consideramos que esta afirmación no puede pensarse por fuera de las condiciones laborales, las cuales no aportan necesariamente salario ni tiempo suficiente para llevar a cabo el ocio.

En este marco, en el que la bibliografía consultada nos da indicios sobre que la vida de las trabajadoras de los sectores estudiados se encuentra signada por la precarización laboral, las tareas de reproducción social dentro y fuera del hogar y los condicionamientos propios del capital en relación a los tiempos, nos interesa indagar cuáles son las actividades que realizan en sus tiempos libres y cómo se juega el ocio en esos momentos. Para ello recurrimos a la tipificación que Román (2006) retoma de J. Dumazeider (1968) quien, a pesar de tener una perspectiva individualista con la que no

coincidimos -dado que no toma en cuenta los condicionamientos propios del género y es poco crítico con el capital-, nos aporta para pensar las funciones del ocio, las cuales divide en tres: el descanso, la recreación (como búsqueda de placer y bienestar) y el desarrollo personal. El descanso lo asemeja al reposo, como forma de reparación de las tensiones de la jornada de trabajo. La recreación también puede significar "diversión", como búsqueda de placer y bienestar; plantea que los juegos cumplen un rol fundamental en la diversión y el deporte (como una liberación física y psíquica) encaja en esta última categoría. El desarrollo personal lo explica como actividades que complementen el desarrollo humano y calidad de vida; son creativas, como puede serlo la música, pintura o expresión corporal. Aquí entra también la formación profesional voluntaria, como puede serlo el estudio de una carrera de grado.

Nosotros observaremos cómo se juegan estas funciones en las trabajadoras de la reproducción social, cruzándolo con aspectos de la teoría de la reproducción social anteriormente explicados.

Asimismo, nos resulta relevante, a los fines de nuestra investigación, la conclusión a la que arriban Tovar, Jurado y Simões Brasileiro, quienes luego de realizar un análisis sobre la percepción del tiempo libre y el ocio en trabajadores de un complejo industrial petroquímico, dan cuenta de hallazgos que se asemejan a cuestiones que también hemos detectado en nuestras entrevistadas. Nos referimos a que las autoras captaron la existencia de ciertas limitaciones por parte de los trabajadores para llevar a cabo actividades plenamente de ocio durante su tiempo libre, confundiendo a su vez al ocio con actividades domésticas en algunos casos, y en otros con ocupaciones laborales complementarias cuya finalidad es la de incrementar sus ingresos. En tal sentido las autoras afirman:

Para los trabajadores, resulta poco claro discernir entre lo que significa ocio y tiempo libre, quedando estos aspectos sumergidos en actividades que no garantizan el entretenimiento, la relajación y el desarrollo personal y en consecuencia reparar el desgaste psicofisiológico generado por el trabajo. Esto queda evidenciado en el hecho que, indistintamente del sexo, para los trabajadores su tiempo libre queda subsumido a otras actividades que les garantizan ingresos adicionales o en actividades domésticas u obligaciones familiares. De igual manera el ocio es percibido bajo el estigma social de no hacer nada (Tovar, Jurado y Simões Brasileiro, 2013, pág. 31).

Ahora bien, las conclusiones de estas autoras no otorgan relevancia a la variable género, que para nuestro análisis es un aspecto fundamental dado lo expuesto anteriormente en relación a la sobrecarga de trabajo de reproducción social que recae en mayor medida sobre las mujeres, tal como surge de los datos de La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en el año 2021, las mujeres son quienes mayormente se encargan de las tareas domésticas, mientras que el tiempo dedicado a las mismas se duplica en el caso de las mujeres que conviven con personas a las que deben cuidar. En este sentido nos resulta pertinente incluir en nuestro análisis como variable la conformación del núcleo familiar.

Por otra parte, al realizar una búsqueda bibliográfica sobre el tema de las expectativas y deseos de las trabajadoras de la reproducción social, nos hemos encontrado con una

vacancia no solo en lo que respecta a nuestra unidad de análisis, sino que dicha vacancia se extiende a todo el segmento adulto de trabajadores. Las investigaciones que hemos hallado abordan, entre otras cuestiones, la relación entre la escuela media y el mundo del trabajo desde las expectativas de jóvenes estudiantes (Corica, 2010), así como las expectativas en relación al aprendizaje escolar, también en grupos adolescentes (Tapia, 2005) desde una perspectiva que no incluye ni el género ni la clase en el análisis.

Así, Corica (2010) plantea que "en la transición a la vida adulta, el tiempo presente no está determinado solamente por las expectativas acumuladas del pasado del sujeto, sino también forman parte de él las aspiraciones y los planes a futuro: el presente aparece perfilado por los proyectos o las anticipaciones del futuro" (Corica, 2010, pág.12). Este parece ser uno de los núcleos centrales por los cuales estudiar las expectativas de este sector etario (estudiantes del penúltimo año de la escuela media). Los resultados de este estudio determinan que ya no existe una relación lineal entre el estudio y las expectativas personales y laborales. Es decir, antes primero se estudiaba y después se trabajaba en algo acorde a ese estudio. En la actualidad, las expectativas están entrecruzadas con sus experiencias pasadas y presentes, que incluyen la familia y las divisiones sociales: "Estas expectativas se basan en experiencias previas que son la síntesis de la interacción con el mundo cotidiano y funcionan como esquemas de referencia, como hojas de rutas frente al contexto que les toca vivir" (Corica, 2010, pág.21).

Por su parte, Tapia (2005) desarrolla que lo que motiva el aprendizaje en adolescentes es la orientación de aprendizaje (aprender y "deseo de ser útil"), la orientación al resultado (reconocimiento social) y la orientación a la evitación (miedo al fracaso).

Dada la vacancia detectada decidimos explorar la dimensión etaria y la trayectoria laboral de las trabajadoras, teniendo en cuenta que nuestra muestra se caracteriza por ser un sector adulto, feminizado y precarizado de entre 31 y 63 años.

Fuentes y metodología

Para esta investigación utilizamos una estrategia metodológica de tipo cualitativo. Durante el segundo semestre de 2022, el conjunto de los integrantes del seminario realizamos un total de 21 entrevistas en profundidad, semiestructuradas, con una duración promedio de 1 hora, a trabajadoras de entre 31 años y 63 años de diversos sectores de la reproducción social asalariada -educación, enfermería, maestranza en hospitales y cocina en comedores comunitarios- ubicados en el AMBA. La mayoría de las entrevistadas tienen hijos y se ocupan de las tareas domésticas del hogar. Mediante las entrevistas intentamos incorporar una perspectiva de carácter "comprensivo" capaz de aproximarse al sentido y las significaciones que las actrices le atribuyen a sus prácticas y discursos (Piovani, 2007; Guber, 2004). En relación al muestreo, existió una intencionalidad de realizar en su totalidad entrevistas a mujeres -dado que entendemos que el sector de la reproducción social está altamente feminizado- que trabajen en ámbitos públicos. Es así que el criterio para seleccionar y convocar a las personas entrevistadas fue un muestreo teórico. Se entrevistó a 6 trabajadoras de limpieza de hospitales públicos del AMBA; a 4 enfermeras de AMBA; a 1 directora y 5 maestras de nivel inicial y maternal de jardines públicos de CABA; y a 6 trabajadoras de comedores comunitarios del AMBA. El guion de entrevista fue elaborado grupalmente en clase y

abarcó un bloque sobre la precarización del empleo, donde se indagó acerca de la jornada de trabajo, el salario y las tareas; otro bloque sobre la organización sindical, donde se relevó pertenencia, demandas, acciones e incidencia del movimiento de mujeres; un tercer bloque sobre el impacto del ajuste en trabajadores de la reproducción social, donde se preguntó acerca de la calidad de los servicios públicos, la extensión de la jornada laboral y la posibilidad de privatización o tercerización del trabajo; finalmente un último bloque donde se indagó acerca de la reproducción social, el impacto del trabajo en la vida, las tareas de cuidado, el acceso a los servicios públicos, el uso del tiempo por fuera del ámbito laboral y sus expectativas a futuro. Las entrevistas fueron desgrabadas y luego codificadas y analizadas a partir de una matriz de análisis de datos, construida en base a las siguientes dimensiones: Relación entre ocio y expectativas y características de la ocupación/puesto de trabajo, relación entre ocio y expectativas y edad/trayectoria laboral, y relación entre ocio y expectativas y organización de la estructura familiar.

Análisis

Tiempo libre, ocio, deseos y expectativas de las trabajadoras según su profesión u ocupación laboral

A continuación, intentaremos establecer la relación existente entre las actividades de ocio, el tiempo libre y las profesiones u ocupaciones de nuestras entrevistadas, considerando también sus deseos y expectativas futuras, todo esto en relación con las características de sus condiciones de trabajo. Las profesiones u ocupaciones que tomaremos en cuenta para nuestro análisis son las siguientes: trabajadoras de comedores comunitarios, personal de limpieza en hospitales públicos, enfermeras de dichos hospitales y docentes de instituciones educativas públicas.

Las trabajadoras de comedores comunitarios, se encuentran en una situación de gran precariedad debido a que su empleo no está regido por un contrato laboral, sino que reciben un plan social otorgado por el Estado, sin la aplicación de ningún Convenio Colectivo de Trabajo. Esta falta de regulación laboral implica que estas trabajadoras no tengan acceso a seguro de riesgos de trabajo, obra social ni aportes previsionales. En cuanto a la organización de los horarios de trabajo, el ambiente laboral se asemeja más al de una cooperativa, donde existe una distribución flexible y cambiante de tareas según las necesidades. Esta flexibilidad se refleja en cambios de funciones y, en ocasiones, en una prolongación de la jornada laboral. Asimismo, los ingresos que perciben son considerablemente bajos, siendo los más bajos en comparación con los otros sectores estudiados. Esto las lleva a buscar otras fuentes de empleo en el sector privado, donde la informalidad es predominante. Algunas de estas alternativas laborales incluyen trabajos de limpieza o la venta autónoma de productos.

En relación a su tiempo libre, podemos observar que estas trabajadoras no mencionan el descanso, el cual es fundamental y necesario para recuperarse tanto física como mentalmente de la fatiga producida por el trabajo. Sin embargo, hemos notado que sí mencionan con frecuencia la recreación como parte de su tiempo libre. Un ejemplo de esto es el caso de Yamila, quien no solo trabaja en el comedor, sino que también realiza trabajos por hora en departamentos para alquilar y, una vez a la semana, realiza labores de limpieza en una fábrica ubicada en su barrio.

Cuando vuelvo, lunes, miércoles y viernes, hago gimnasia, de ocho a nueve de la noche, y bueno, fin de semana se lo dedico a mis hijos [...] mayormente salimos, vamos a la casa de mi hijo mayor, que es soltero, o el fin de semana pasado salí con mi nuera y mi nieto a merendar, nos organizamos de distintas maneras. (Yamila, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 55 años)

En este caso vemos que Yamila elige hacer actividades recreativas en su tiempo libre, como por ejemplo el deporte, lo cual significa una liberación física y psíquica dado que implica liberar energía que no está orientada a la obtención necesaria de resultados como ocurre, por el contrario, durante el tiempo de trabajo. La presión terminante por el resultado no existe en la actividad recreativa. Por ende, entendemos que esta liberación de presión mental y física podría constituir el motivo por el cual estas trabajadoras eligen predominantemente este tipo de actividades en su tiempo libre.

Analizando en las mismas trabajadoras de comedores la categoría de desarrollo personal, observamos que es muy poco mencionada como parte de su tiempo libre, aunque es más tenida en cuenta como una expectativa o deseo de futuro, tal es el caso de Yésica, quien dice:

No me imagino trabajando acá ni dependiendo del Potenciar. Me imagino recibida de enfermera, trabajando, y sí viniendo a este espacio, a hacer lo que pueda, ayudando de lo que pueda, no importa qué. Pero no me gustaría que mi vida pase acá. (Ayelén, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 42 años)

Pasemos ahora a analizar el tiempo libre, el ocio y las expectativas de las trabajadoras del área de limpieza de hospitales públicos. De acuerdo a las entrevistas realizadas, se observa que estas trabajadoras se encuentran bajo contratos formales, generalmente empleadas por empresas privadas contratadas por entidades públicas. Un aspecto central para análisis es el hecho de que tienen horarios rotativos, especialmente en relación a los días no laborables. Esto implica una gran inestabilidad en sus horarios, lo que dificulta considerablemente la planificación de actividades personales fuera del trabajo. Además, enfrentan descuentos salariales por ausentismo. Otro aspecto relevante es la insuficiencia de los insumos proporcionados para llevar a cabo su trabajo que implica que con frecuencia, se ven obligadas a destinar parte de su salario para adquirir dichos insumos. Cabe destacar que muchas de ellas también tienen más de un empleo para poder llegar a fin de mes. Estos factores contribuyen a una vida con escasas posibilidades de planificación y un desgaste físico y emocional debido al desempeño de múltiples empleos.

La mención del descanso por parte de las trabajadoras en relación a su tiempo libre es escasa y la recreación es destacada con mayor énfasis. Se observa que existe una difusa división entre el descanso, las tareas del hogar, el trabajo y la recreación, como lo ejemplifica el caso de Lucía, quien tiene cinco hijos y que cuenta con un solo día de descanso rotativo cada fin de semana: "*trato de descansar lo más posible, imaginate, tengo un nene de 4 años que es muy activo y cuando yo estoy, es ir a la plaza, disfrutar de lo que no disfrutás en la semana*" (Lucía, trabajadora del área de limpieza en un hospital público en CABA, 43 años). En la misma línea, encontramos casos como el de Anabela, una trabajadora del área de limpieza de 60 años, quien, al preguntarle sobre su tiempo

libre, menciona que lo dedica a disfrutar de su casa, limpiándola y organizándola, o el caso de Candela, de 63 años, quien, al preguntarle sobre si le gustaría seguir trabajando, responde:

Sí, si puedo sí, pero acá no me dejan, acá ya no puedo. Por ahí me llama la misma gente que tenía y me voy a trabajar a planchar aunque sea (ríe). Porque para estar encerrada no sirvo. Si no vengo a trabajar, son las cinco de la mañana y me tengo que levantar. (Candela, trabajadora del área de limpieza en un hospital público en CABA, 63 años).

Candela manifiesta su negativa a concebir su vida sin trabajar después de jubilarse. De hecho, continúa desempeñándose laboralmente, a pesar de que legalmente podría haberse jubilado hace tres años. Aunque, al igual que la mayoría de las trabajadoras del área de limpieza, Candela se inclina por actividades recreativas durante su tiempo libre, siempre tiene en cuenta los límites impuestos por su trabajo, como los horarios que debe cumplir:

Me voy a la casa de mi familia, a pasear [...] por ahí me voy un viernes a la tarde y vengo el domingo, porque el lunes tengo que venir acá. (Candela, trabajadora de limpieza de un hospital público en CABA, 63 años)

La recreación es menos mencionada, sin embargo, como expectativa, aunque existen casos como el de Anabela, viuda y con dos hijos, que al preguntarle por su futuro responde: "*Lo que quiero hacer es viajar, empezar a volver a hacer lo que hice cuando era soltera*". (Anabela, trabajadora de limpieza de un hospital público en CABA, 60 años)

El desarrollo personal es un aspecto presente en estas trabajadoras, aunque se manifiesta más como un deseo o expectativa a futuro, en términos de las actividades que realizan durante su tiempo libre, en ese sentido Lucía transmite lo siguiente: "*siempre quise hacer algo con chicos digamos, me está llevando mucho tomar la decisión de estudiar enfermería*." (Lucía, trabajadora del área de limpieza en un hospital público, 43 años).

Lucía aspira a ejercer como enfermera especializada en la atención de niños. A pesar de tener varios empleos, su escaso tiempo libre se destina principalmente a las labores domésticas y a actividades recreativas con sus hijos, en especial con el más joven. La mayoría de las trabajadoras del sector de limpieza enfrenta una situación similar a la de Lucía debido a diversos factores. Entre ellos se encuentran la carga horaria laboral, la escasez de días libres que, además, son rotativos, la falta de claridad en los límites entre descanso, recreación, tareas del hogar y trabajo, y la necesidad urgente en muchos casos de complementar sus reducidos salarios con empleos adicionales. Todo esto resulta en una importante reducción del tiempo disponible para llevar a cabo cualquier actividad de desarrollo personal en el presente.

En el caso de las enfermeras, las elecciones que hacen de las distintas actividades de ocio se ven repartidas de manera pareja entre el descanso, la recreación y el desarrollo personal. El trabajo en el área de enfermería presenta rasgos distintivos. Comenzando por la jornada laboral, estipulada en 6 horas diarias, con dos días semanales de franco, lo que significa una carga horaria estable de 30 horas por semana. Los días francos son

cubiertos generalmente por otros profesionales que se dedican a ello, los que en la jerga hospitalaria se denominan *franqueros*. Las mismas enfermeras de planta pueden cubrir voluntariamente dichos francos, como así también los turnos de las compañeras que por algún motivo no puedan presentarse a trabajar. En dichos casos, esas horas extras no se cobran en metálico sino en días francos adicionales a los de convenio. Esto les permite a las enfermeras manejar mejor sus horarios como para poder descansar, o realizar actividades recreativas, o educativas a través de cursos que las mismas instituciones hospitalarias ofrecen o aquellos impartidos a través de los sindicatos. Por otra parte, la jornada laboral de las enfermeras es particularmente estresante al consistir en 6 horas de atención plena y continua a muchos pacientes a la vez. Una jornada por demás intensa, que se desarrolla mayormente de pie, recorriendo las diferentes salas o habitaciones. El marcado estrés que esta situación genera conduce a las enfermeras a dedicar parte de su tiempo de ocio al descanso. Las características citadas de la enfermería hacen que quienes la profesan sientan la necesidad del ocio tanto en actividades recreativas para liberar la presión de cada jornada, como así también en tiempo de descanso reparador del desgaste físico y psíquico. Hemos podido comprobar asimismo, a través de los relatos de las propias entrevistadas, que existe entre las enfermeras una gran voluntad de progreso profesional que se materializa en los diferentes cursos de actualización, de especialización, o de posgrado, entre otros, que ellas efectivamente realizan en su tiempo libre. Por ende, a nuestro entender todos estos motivos hacen que las enfermeras repartan sus preferencias en las tres formas de ocio.

Por supuesto, hay enfermeras que realizan más de una actividad en dicho sentido, como Julieta, trabajadora de un hospital público, de 31 años de edad, casada y sin hijos, que no solo trabaja en dos lugares sino que también estudia, lo cual le insume muchas horas todos los días: "*si tengo tiempo libre levanto las piernas y me quedo medio así (hace gesto de levantar las piernas recostada), en la nada (risas)*". (Julieta, enfermera de un hospital público, 31 años). Julieta aprovecha al máximo su tiempo libre porque le resulta poco para todas las actividades que realiza. En el ejemplo que acabamos de mencionar, lo dedica al descanso pero también emplea gran parte de su tiempo libre en su desarrollo personal:

Estos últimos años, además de que estoy trabajando en dos lados, empecé a hacer la especialización, el posgrado en enfermería neonatal en el Austral, y entonces se me complicó un poco más los horarios, pero bueno, acá en el hospital tengo la posibilidad, como arreglo interno digamos, de que me cubran las guardias y yo poder después devolverlas, ya sea en otro horario, en otro momento. Y después, hace poquito, surgió la posibilidad, así como los médicos hacen, que cubren las guardias por guardia paga, que enfermería, si quiere, pueda hacer ese cambio también, así que entonces este año, por la cantidad de carga horaria que tengo con la facu, o sea, lo que me demanda, decidí hacer eso, pagar a alguna compañera que me pueda cubrir mi horario, y pagarle la guardia de trabajo. (Julieta, enfermera de un hospital público, 31 años)

Pese a las dificultades que se le presentan, Julieta busca la forma de sortearlas para alcanzar sus objetivos, hasta llegar al punto de pagar por su tiempo libre, para poder estudiar. Es claro que Julieta necesita un tiempo libre que no tiene para darle curso a su

desarrollo personal y, en consecuencia, se vale de un recurso que no es ni más ni menos que “comprar tiempo”. Obviamente, ella paga el precio de ese tiempo con parte de su salario, lo cual si bien es visto por ella como un beneficio porque le permite cursar en la facultad, por otro lado disminuye su salario real y acentúa su situación de precarización laboral en un círculo vicioso que la conduce, de una parte, a necesitar dos trabajos para poder sostenerse económicamente, lo cual le resta tiempo libre y, de otra, a comprar ese tiempo libre que necesita para su desarrollo.

Con respecto a las trabajadoras de la docencia en establecimientos públicos, su particularidad reside en que manifiestan una marcada carencia de tiempo libre, que surgiría del hecho de que, en esta profesión más que en otras, la línea entre el horario laboral y el no laboral aparece muy difusa o totalmente borrada. Las docentes, en su mayoría, continúan trabajando una vez concluido su horario laboral, llevándose trabajo a sus casas, por ejemplo, u organizando tareas vía web mientras hacen las compras. Veamos el testimonio de Aldana, profesora de una escuela pública, de 47 años de edad. Nos deja claro cómo el trabajo invade casi la totalidad de su vida:

Me gustaría pensarlo más como un trabajo, ¿no? Bajé la cortina y me olvidé. Pero nunca te olvidas. Me afecta un montón [...] el tiempo que le dedico a la tarea, [...] tiempo de cabeza, preocupación, mensajes de WhatsApp, todo ese tiempo se lo dedico siempre. No sé cuándo no. Siempre estoy conectada con algo de la escuela. (Aldana, profesora de una escuela pública, 47 años)

De esta manera, podemos observar cómo las tareas laborales avanzan borrando los límites con las demás, superponiéndose con éstas e imponiéndoles su prioridad. Veamos qué manifiesta Sofía al respecto:

Plantear la lista de materiales, ofrecer una posibilidad para poder comprarlos, por ejemplo, ahora me ocupé yo de hacer la lista de materiales en mi casa, de buscar una papelería que sea económica, de ver alguno que no te cobre el envío, de comunicarme con las familias, o con la mamá referente y avisarle que se va a hacer tal pedido, esperar a que ellos junten el valor, pasarle los datos. Por suerte ahora existe el smartphone y uno lo puede hacer en el auto o en el supermercado en la cola, que, si tuviera que hacerlo sentada en la computadora de mi casa no sé, tendría tres horas más. (Sofía, profesora de un establecimiento público, 40 años)

El testimonio precedente es un claro ejemplo de cómo la falta de recursos en la educación pública, que va de la mano con del proceso histórico de precarización laboral, genera tareas adicionales a las trabajadoras de la educación además de impactar en los ingresos de las familias de los alumnos, las cuales pasan a afrontar los costos de los materiales que la institución pública no provee para la educación de los niños. Uno de los efectos del mencionado proceso de precarización está dado, entre muchos otros, por el deterioro constante de los salarios, que produce un empobrecimiento progresivo de la población trabajadora. Sofía además de encargarse de confeccionar en su casa la lista de materiales necesarios para la actividad escolar, también se ocupa de buscar el lugar más conveniente para adquirirlos y, adicionalmente, de la coordinación del proceso con los padres de los estudiantes. En definitiva, se expresa con claridad la crisis de los cuidados, donde la falta de fondos y de gestión del Estado es suplida en su

totalidad por los padres y las docentes, las que más allá de la jornada de trabajo en la escuela, sacrifican largas horas de ocio para dedicarlas a la educación de sus alumnos. Podemos ver aquí una reacción de las trabajadoras a la falta del sostén del Estado, en este caso a la educación pública. A la falta de producción de vida desde arriba, parafraseando a Susan Ferguson (2021), se le opone desde abajo una resistencia mediante redes comunitarias que luchan por la vida, supliendo la negligencia del Estado capitalista, a través de la emergencia de formas alternativas de trabajo de reproducción social. Si bien el caso que acabamos de describir es solo un ejemplo de los tantos que se repiten diariamente entre las trabajadoras argentinas de la actualidad, es también, y en especial, un síntoma diacrítico de los condicionamientos que la producción capitalista impone a la reproducción social de la-clase-que-vive-del-trabajo, eje fundamental en torno al cual gira nuestro análisis.

Asimismo, esta situación se intensificó a partir de los cambios organizativos ocurridos durante la pandemia Covid-19, los cuales borraron aún más las fronteras que ya eran difusas entre el ámbito laboral y el ocio. La incursión casi obligada de la comunicación vía Internet entre las docentes, y también con los alumnos y sus padres, constituyó una herramienta que llegó para quedarse en lo que respecta a la organización docente. Esta modalidad de comunicación instantánea borra por completo las fronteras espaciales que separaban el trabajo, el hogar, y las actividades de ocio, y tiende a borrar también las temporales, invadiendo el tiempo que dichas trabajadoras podrían dedicar al descanso.

Podemos observar también cómo la línea entre el trabajo y el tiempo libre se difumina en relación a su desarrollo personal. En esta profesión, que tal como enfermería requiere un nivel de especialización mayor que el trabajo de limpieza en hospitales o en comedores comunitarios, se observa que una de las principales actividades que llevan a cabo durante su tiempo libre son las relacionadas con la educación. Estas actividades incluyen la participación en diversos cursos de capacitación. Si bien algunos de estos cursos son obligatorios y se realizan durante el horario laboral, otros deben cursarse fuera de ese horario, lo que reduce el tiempo libre disponible para estas trabajadoras. No obstante, algunas de las docentes entrevistadas también expresaron que aprovechan su tiempo libre para estudiar carreras universitarias. Lo hacen con la expectativa de capacitarse y/o trabajar en otro ámbito que les brinde mejores condiciones laborales y derechos. De esta manera, buscan ampliar sus horizontes profesionales y mejorar sus perspectivas futuras. Así en el caso de las docentes, se evidencia cómo el desarrollo personal se entrelaza con su trabajo y tiempo libre. Las actividades educativas, como cursos de capacitación y estudios universitarios, ocupan un lugar destacado en sus agendas, a pesar de las limitaciones impuestas por la carga laboral y la disponibilidad de tiempo.

Asimismo, en algunos casos las docentes expresan su deseo de poder dedicar tiempo libre a actividades no relacionadas con el trabajo. Un ejemplo de esto es el caso de Sofía, una profesora de un establecimiento público, quien al ser consultada acerca de su tiempo libre nos cuenta: *"en su momento lo dedicaba a un emprendimiento que dejé porque no llego si no. El doble turno me mató."* (Sofía, profesora de un establecimiento público, 40 años). Una vez más, se hacen evidentes los condicionamientos impuestos por la esfera productiva sobre la esfera reproductiva a través de la precarización laboral.

Ahora bien, al comparar las cuatro ocupaciones analizadas, se evidencia cómo la precarización laboral afecta de manera diferenciada la organización del tiempo libre y las expectativas de las trabajadoras. En el caso de las docentes, las fronteras porosas en cuanto a la duración de la jornada laboral hacen que la recreación y el descanso pierdan peso, mientras que el desarrollo personal relacionado con actividades educativas forma parte de su tiempo libre. Similarmente, en el sector de enfermería, donde también se requiere un nivel de profesionalización, la formación y capacitación son actividades frecuentes en el tiempo libre, aunque el descanso también es valorado debido a la exigencia de disponibilidad plena y la intensificación de tareas durante la jornada laboral.

En contraste, en los sectores de limpieza en hospitales y en las trabajadoras de comedores, donde el aprendizaje de las profesiones se basa principalmente en el trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo y en enseñanzas transmitidas por sus familias, y por lo tanto, las actividades educativas en tanto cursos o capacitaciones en instituciones educativas no están necesariamente relacionadas con su labor -aunque se consideran importantes-, éstas se plantean más como expectativas a futuro que como parte del tiempo libre presente. En estos sectores, debido a la inestabilidad de los horarios rotativos, se observa una mayor integración entre el ocio y las tareas de reproducción social. Las trabajadoras buscan aprovechar su escaso tiempo libre para estar con sus familias y, en algunos casos, se puede observar que las entrevistadas hablan sobre el orden y la limpieza -actividades propias de la reproducción social en el hogar- como una actividad de disfrute y como parte de su ocio.

Tiempo libre, ocio, deseos y expectativas según núcleo familiar

A continuación, analizaremos las actividades de ocio y las expectativas en relación a la composición del núcleo familiar de las trabajadoras. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del INDEC realizada en el año 2021, se observa, como venimos desarrollando, que las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas. Además, al comparar la carga de trabajo no remunerado entre aquellos que tienen personas a su cuidado y aquellos que no, se revela un dato relevante. Los resultados muestran diferencias significativas entre ambos grupos: las mujeres que viven en hogares sin personas a su cuidado dedican 4 horas y 33 minutos diarios al trabajo no remunerado, mientras que aquellas que conviven con personas a su cuidado destinan 8 horas y 59 minutos, es decir, el doble.

En este sentido, examinamos lo que sucede con el tiempo libre, los deseos y expectativas de las mujeres que viven con hijos menores de edad, así como las que viven solas o con hijos o personas mayores de edad que no requieren cuidados específicos. Encontramos resultados similares a los mencionados en la encuesta. Cabe destacar que no incluiremos en este análisis a las mujeres que tienen a cargo adultos mayores, ya que solo una de ellas manifestó encontrarse en esa situación.

Para comenzar, presentaremos una breve descripción de la composición del núcleo familiar de las entrevistadas: del total de las 21 trabajadoras entrevistadas, 10 de ellas tienen solo hijos mayores de edad, de los cuales en 9 casos uno o más de los hijos vive en el mismo hogar que su madre y 2 casos fuera de este. En relación a las entrevistadas con solo hijos menores, el número de casos es de 5 en donde solo en un caso el hijo no

vive en el mismo hogar que la madre y a su vez esta es la única entrevistada que vive sola. Para la situación de hijos, tanto menores como mayores viviendo en el mismo hogar, el total es de 4. Por último, solo 1 de las entrevistadas no tiene hijos y vive en su hogar con su pareja. Del total de las 21 entrevistadas solo 1 de ellas manifestó tener un adulto mayor a su cargo, es decir, una persona que necesita de sus cuidados y de su asistencia permanente para llevar adelante su vida.

Así, en base a la pregunta acerca de qué hacen después del trabajo Manuela, quien trabaja en un comedor comunitario y vive con su pareja y sus 2 hijos de 8 y 21 años expresa:

Hago los quehaceres de mi casa, limpio, lavo y después a las 4 menos cuarto voy a retirar a mi hijo de la escuela. Después vuelvo y otra vez lo mismo: preparo para la cena, para la vianda de mi hijo el más grande, mi marido. (...) Los días de semana hago todo yo porque ellos trabajan. (Manuela, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 41 años)

En este sentido, en el caso de las entrevistadas con hijos menores vemos que aparecen actividades vinculadas a las tareas de cuidado de sus hijos, y prácticas recreativas y de descanso en el hogar, en donde se entremezclan el ocio y las tareas de reproducción social. Manuela, la trabajadora antes citada, frente a la pregunta sobre qué hace en su tiempo libre nos cuenta:

Me pongo a leer... leo así libros de novelas". P: ¿Te gustan las novelas? R: Sí... es lo que hago en mis momentos libres porque no, no me gusta salir. No soy de salir. (Manuela, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 41 años)

Vemos que el espacio del hogar, de la casa, emerge como un lugar central para las actividades que realizan las trabajadoras con hijos menores fuera de sus trabajos asalariados. Es aquí en donde las tareas de reproducción, de cuidados y lo que deciden hacer en su tiempo libre se enlazan. Las actividades vinculadas al descanso y a la recreación aparecen relacionadas a hábitos hogareños como también es el caso de Yésica, quien tiene 5 hijos de los cuales 3 son menores y que frente a la pregunta sobre qué hace en su tiempo libre, comenta:

No hago mucho. No. Por ahí mirar alguna serie... porque soy muy fiaca para salir, soy muy fiaca para hacer actividades al aire libre. Así que no, en mi casa nomás. (Yésica, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 42 años)

Otro ejemplo de cómo las tareas de cuidado y la recreación se mezclan es el de Sofía, profesora, madre de 2 hijos de 8 y 5 años, quien nos cuenta que en su momento dedicaba tiempo a un emprendimiento personal pero que decidió dejarlo por cuestiones de carga horaria laboral y que frente a la pregunta sobre a qué dedica su tiempo libre nos dice: "...ahora me dedico a mis nenes, estoy con ellos. Jugamos, trato de sacarlos de lo que son los dibujitos o las pantallas, trato de volverlos al juguete" (Sofía, profesora en CABA, 40 años)

A su vez, Lucía, trabajadora de limpieza, quien tiene 5 hijos de los cuales 2 son menores y viven con ella, al preguntarle sobre qué hace después del trabajo expresa:

R: voy a casa (risas)

P1: a casa, ¿y en tu casa?

R: y en casa a seguir trabajando como mamá. (Lucía, trabajadora del área de limpieza en un hospital público, 43 años)

La presencia en el hogar y el tiempo dedicado al cuidado de la familia en el caso de las entrevistadas con hijos menores aparece como un aspecto a destacar en relación a las actividades, tanto de descanso como de recreación, que las trabajadoras expresan llevar adelante. La vinculación entre la presión del trabajo reproductivo y el tiempo libre se expresa en esta relación con sus familias y sus hogares como espacios en donde se entrecruzan estas actividades. Resulta fundamental enmarcar esta cuestión en la crisis de los cuidados. Como explicamos previamente, esta crisis refiere a cómo el Estado, al promover la privatización y la mercantilización de las instituciones encargadas del trabajo de reproducción, como hospitales, escuelas y servicios de cuidado, ha llevado a que estas tareas sean cubiertas en el mercado o a través del trabajo no remunerado de los miembros de la familia, lo que genera una carga excesiva y desproporcionada sobre las mujeres. Además, la precarización laboral y la disminución del salario real dificultan el acceso de la mayoría de las trabajadoras al mercado de servicios, como también externalizar el trabajo de cuidado.

Ante la pregunta realizada a las entrevistadas: "*¿Este trabajo te alcanza para cubrir las necesidades de tu familia todos los meses?*", todas ellas respondieron de forma negativa, lo cual refleja la percepción generalizada sobre el bajo nivel de ingresos que reciben en sus empleos. Al relacionar esta situación con la pregunta: "*¿Al cuidado de quién quedan tus hijos cuando salís a trabajar? ¿Recibís ayuda de algún familiar, cuidadora de niños, adultos o empleada doméstica mientras estás trabajando?*", sus respuestas revelan que la mayoría de ellas no tienen la posibilidad de externalizar los cuidados, a excepción de la ayuda proporcionada por sus redes familiares.

Para el caso de las trabajadoras con hijos mayores de edad encontramos grandes diferencias con respecto al segmento anterior. En principio, el hogar nuclear, donde vive la madre, pierde presencia como espacio central en donde se desarrolla el vínculo y la relación con sus hijos que se expresa más orientada a compartir tiempos recreativos juntos, ya sean visitas a sus casas o salidas en familia fuera de los hogares, como nos cuenta Yamila, madre de 3 hijos mayores: "*... mayormente salimos, vamos a la casa de mi hijo mayor, que es soltero, o el fin de semana pasado salí con mi nuera y mi nieto a merendar, nos organizamos de distintas maneras.*" (Yamila, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 55 años)

Por otro lado, las entrevistadas con hijos mayores mencionan actividades relacionadas a cuestiones estrictamente personales, acciones que no tienen que ver con tareas de cuidado de sus hijos, sino como prácticas realizadas para ellas mismas. Aparecen con mayor presencia referencias a actividades recreativas como hacer ejercicio. Es el caso de lo que nos cuenta Lara, enfermera, madre de 2 hijas de 31 y 20 años. Así también, la anteriormente citada Yamila, quien hace gimnasia 3 veces por semana. También Aldana, profesora y madre de una hija de 20 años, quien practica budismo, ve series y visita amigas.

Emergen en este segmento de las entrevistadas expresiones referidas a relaciones más

allá del núcleo familiar, como mencionamos sobre Aldana y podemos agregar a Martina, profesora y madre de un hijo de 21 años, quien menciona encuentros con compañeras del trabajo.

Asimismo, las tareas de cuidados de los hijos aparecen consideradas desde otra mirada, los tiempos que estos cuidados insumen parecen ser menores y ejercer menos presión. En relación a esto, Lara comenta:

Entonces salía corriendo de acá, me iba a buscar a la nena a la escuela y hacía todos esos trámites, ¿viste? E iba, la buscaba en la escuela y estaba con ella toda la tarde. En cambio, ahora ya es más grande y no me preocupa salir corriendo. Como ella va a la facultad, se maneja más sola. (Lara, enfermera de un hospital público, 51 años)

En este sentido, no solo el tiempo dedicado al cuidado es menor sino también los recursos económicos destinados al mantenimiento de los hijos como expresan Valentina y Yamila respectivamente:

Yo trabajo pero para mí ahora, yo ya no tengo que estar manteniendo a mis hijos, ni comprándoles ropa, ni darles de comer. Lo que yo trabajo es para mí. Bueno, a veces puedo llegar a darles una mano, pero no siempre. Yo trabajo para mí (Valentina, trabajadora del área de limpieza en un hospital público, 47 años)

...ya te digo mis hijos son grandes, están independizados, ya se manejan solos y yo vivo sola, me manejo sola, todos trabajan así que nos vemos los fines de semana (Yamila, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 55 años)

Por último, la independencia de los hijos se presenta como un factor que permite un mayor margen de decisión, una mayor autonomía de las madres trabajadoras con respecto a su tiempo libre y a las actividades destinadas a este. Se expresa como un momento de la vida diferente, en donde disponen de menos presiones en relación a los cuidados y tareas reproductivas y mayor disponibilidad de tiempo para sus actividades personales de ocio y recreación. Así lo expresa Guadalupe, madre de 3 hijos mayores, quien frente a la pregunta sobre si le queda tiempo libre nos dice:

...Sí, es como que estoy en una etapa diferente de mi vida, tengo 53 años, mi hijo más chico tiene 23, está en la facultad, le queda poco para recibirse psicólogo... los otros dos están... ya volaron... y es un momento donde yo ya elijo qué hacer, qué no hacer.... Sí, es el mejor momento de mi vida (Guadalupe, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 53 años)

Por otro lado, al observar las expectativas, resulta interesante el cruce que se produce en relación al desarrollo educativo y la presión del trabajo de cuidados en el hogar. Así, ante la pregunta sobre qué le gustaría hacer a Brenda, trabajadora de un comedor comunitario, que vive con una hija menor de edad, responde:

Yo siempre quise terminar la secundaria, pero todas las horas se me superponen, no me daba para dejar a mi hija en la escuela y llegar al estudio y volver a retirarla (Brenda, trabajadora de un comedor comunitario, 32 años)

En el mismo sentido, la anteriormente mencionada Yésica expresa: "*Empecé a estudiar auxiliar de enfermería y tuve que dejar, por cosas de hijos*" (Yésica, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 42 años). A su vez, si bien no refiere al desarrollo educativo, en lo relacionado a sus deseos, la misma dice: "*...A mí todo todo lo que sea política, militancia, amo, me encanta, pero soy madre argentina con cinco (pibes)*" (Yésica, trabajadora de un comedor comunitario en CABA, 42 años).

Estas situaciones en las que se ven limitadas sus expectativas relacionadas al estudio o sus deseos por las tareas de cuidado, se contrastan con la situación de aquellas trabajadoras que retoman actividades de desarrollo educativo a partir del crecimiento de sus hijos, como es el caso de Aldana (47 años), docente de un jardín que vive con su hija de 20 años, que dice: "*Mi hija creció y volví a la facultad solo por terminarla*". Asimismo, la posibilidad de estudiar dada la menor recarga en tareas de cuidado se observa también en Julieta (31 años) -ya mencionada en los apartados anteriores- quien no tiene hijos y actualmente realiza un posgrado en enfermería neonatal, y en Rocío (54 años), trabajadora de un comedor comunitario, que vive con su hijo de 19 años y su nieto de 3 años, y se encuentra en proceso de terminar el secundario.

Expectativas en relación a la edad y trayectoria laboral

En este apartado elegimos específicamente tratar el tema de las expectativas separado del ocio para dialogar con la bibliografía existente que trata particularmente sobre este tema y presenta hallazgos que nos permiten pensar nuestra problemática. Los resultados con los que nos interesa conversar están descritos previamente, en base a los textos de Corica (2010) y Tapia (2005). A continuación, describiremos el contrapunto con la bibliografía encontrada.

Consideramos conveniente, para iniciar el análisis, comenzar con una cita de una trabajadora que, después de muchos años de trabajo y con 60 años de vida, expresa cómo repercute en ella su trabajo. Nada podemos pensar por fuera de esta realidad: "*me cansa... me cansa, no tengo ganas de hacer nada, me agota, últimamente me agota más, o será que yo estoy vieja, pero me agota más, ya me agota, llego a casa y duermo..., que antes no era así*." (Anabela, trabajadora del área de limpieza en un hospital público en CABA, 60 años).

No analizaremos el ocio en profundidad en relación con la edad. Sin embargo, Anabela con esta frase nos da un piso para pensar las circunstancias actuales en que se encuentran las trabajadoras y cómo se relaciona esto con las expectativas a futuro en base al deseo por mejores condiciones laborales que las alejen de este agotamiento tan cruda y simplemente descrito por ella.

Retomando a Corica (2010) que estudia las expectativas en la juventud, nos pareció sumamente interesante encontrar que las trabajadoras entrevistadas también tienen muy presente sus expectativas a futuro en sus acciones en el presente aun siendo parte del rango etario entre 31 y 63 años, incluso las que por edad deberían estar más próximas a su jubilación y ya hace muchos años trabajan y se imaginan siguiendo haciéndolo en otro ámbito.

Podemos ver en la mayoría de los casos que las expectativas predominantes son las de

desarrollo personal ligado a los estudios, ya sea para trabajar de algo que les guste como para tener un trabajo en mejores condiciones laborales. Sofía es maestra en un jardín de infantes de gestión pública, tiene 40 años y tiene como deseo estudiar psicopedagogía porque considera que es agobiante el trabajo dentro de la sala y prefiere en diez años poder *“dejar la sala”* pero manteniéndose en el ámbito de la educación. Hace mención de la cantidad de horas que le demanda su trabajo por fuera de su horario laboral al mismo tiempo que tiene una gran pasión por lo que hace. En este caso la trayectoria laboral es muy importante porque hay un deseo por estudiar que está ligado a mejorar sus condiciones laborales que son muy agobiantes, pero siguiendo en el ámbito de la educación y la psicología que es el que le gusta -estudió dicha carrera durante tres años hasta que se mudó a Buenos Aires-. Lucía, trabajadora de limpieza de 43 años, expresa que se ve dentro de diez años haciendo lo que más le gusta, que es estudiar enfermería. Ella trabajó siempre en limpieza en otros ámbitos. Rocío, de 54 años y trabajadora de un comedor comunitario, explica que sigue trabajando para *“hacer otra cosa o conseguir otro trabajo”*. Asimismo, dice: *“voy a ver si consigo para estudiar el año quiero terminar y después apuntaré a enfermería o para atender personas grandes o compañía terapéutica”*. Tiene la aspiración, con 54 años, de terminar el secundario y trabajar de algo que le guste. Trabajó ocho años de empleada doméstica, estuvo en otra organización poco tiempo sin cobrar y ahora está en el comedor cobrando el plan Potenciar Trabajo. Julieta, enfermera de 31 años, trabaja en un hospital público y en uno privado. Ella tiene como expectativa dentro de 10 años tener *“un solo trabajo”*, argumentando que seguramente se quede con el privado. Además, está haciendo un posgrado en enfermería neonatal. Asimismo, Yésica de 42 años, también trabajadora de un comedor comunitario, mencionada en apartados anteriores, cobra, además del plan Potenciar, el subsidio del programa Ciudadanía Porteña que otorga la Ciudad de Buenos Aires a personas en estado de vulnerabilidad, y explica que tiene la expectativa de trabajar de enfermera y no depender de los planes sociales. A su vez, es consciente de la necesidad de estar y aportar al comedor por lo que le gustaría seguir recurriendo, sobre la base de acomodarse en un ámbito laboral *“más formal”*. Un aspecto que resulta llamativo es el hecho de que todos los trabajos que desean tener están altamente feminizados y están ligados a la reproducción social, así como los que realizan actualmente.

La mayoría de estos ejemplos nos dan la pauta de que el estudio no es solo una motivación y un deseo de la juventud sino que es una de las expectativas que más encontramos en las trabajadoras que no entran dentro del rango etario que las define como jóvenes, pero que asocian el estudio con la posibilidad de conseguir un mejor trabajo a futuro. Por otro lado, Paula, enfermera de 55 años, desea estudiar psicología más allá de estar teniendo un trabajo estable, es decir, porque lo desea. Aquí aparece el deseo de estudiar teniendo en cuenta que está lejos de ser una posibilidad real por el tiempo que implica dedicarse a las tareas de la reproducción social que son, en este caso, el cuidado de sus hijos aún siendo grandes. Sin embargo, expresa su deseo en relación no a la inserción en el mercado de trabajo sino a un interés más personal.

Como punto interesante para rescatar, nos parece importante resaltar que tres de las trabajadoras más grandes (Yamila de 55 años, Silvina de 55 años y Anabela de 60 años) plantean el deseo de la jubilación como vía para tiempo de ocio para la recreación, señalando las ganas de viajar o pasar tiempo con su familia. Sumando a Aldana,

docente de 47 años que cuando le preguntan cómo se ve dentro de 10 años hace la conexión directa con su edad jubilatoria. Sin embargo, hay también trabajadoras de más de 50 años que están en una edad que debería tener proximidad a la jubilación y no lo mencionan ni lo manifiestan como deseo. Hay trabajadoras de 55 años que siguen proyectando su inserción en el mercado laboral. Incluso anteriormente se hizo mención de Candela, trabajadora de limpieza de 63 años que aún con la posibilidad de jubilarse no lo toma como una opción en la actualidad. Sin embargo, a pesar de mencionar la jubilación como una elección, Candela tuvo una lesión física muy importante trabajando y tiene que comprar medicamentos que consume todos los días que se los costea ella, además de que resalta que siempre se mantuvo desde que falleció su marido. Quizás el trabajo sigue siendo una necesidad para ella con los altos costos de vida que debe mantener.

Con respecto a Tapia (2005), previamente explicamos que, según su investigación, lo que motiva el aprendizaje en adolescentes es la orientación de aprendizaje (aprender y "deseo de ser útil"), la orientación al resultado (reconocimiento social) y la orientación a la evitación (miedo al fracaso). Las motivaciones que encontramos en las trabajadoras son muy distintas, ya que están directamente relacionadas con el hecho de que ya poseen un trabajo y, en general, el deseo por estudiar es en la perspectiva de trabajar en mejores condiciones o de un oficio o profesión que les guste. Solange, trabajadora de limpieza de 40 años, está estudiando enfermería y dice *"Estoy estudiando porque, no es ninguna deshonra ¿no? Pero quiero hacer lo que me gusta. Y bueno, esta oportunidad se dio justo que entré acá, se abrió la carrera así que bueno, aproveché."*

Como conclusión, las trabajadoras que entrevistamos muestran homogeneidad en relación al rango etario, lo cual no nos permite hacer una comparación sobre lo que ocurre entre las más jóvenes y las más adultas. Pero sí pudimos identificar que hay un deseo predominante por estudiar ligado a la necesidad de conseguir un trabajo con más derechos entendiendo que la precarización laboral es común denominador en la mayoría de las trabajadoras que fueron entrevistadas y, por otro lado, por el simple deseo de hacerlo. A diferencia de las motivaciones de la juventud, podemos percibir que hay una relación directa entre las expectativas y sus trayectorias laborales previas y actuales. El hecho de estar en condiciones agobiantes de trabajo las hace relacionar el estudio con mejores condiciones de vida. Y finalmente, que los trabajos que desean están altamente feminizados y ligados a la reproducción social.

Otro aspecto a destacar, es la poca aparición del deseo de una jubilación aún en mujeres que rondan los 50 años o más. Esto puede entenderse en el marco del aumento de la precarización en términos de pérdida de derechos y de avances del capital sobre el trabajo.

Conclusiones finales

En conclusión, al analizar las expectativas en relación las profesiones u ocupaciones, composición del núcleo familiar y la edad de las trabajadoras entrevistadas, se puede observar que las condiciones laborales precarias y las tareas domésticas y de cuidado limitan las oportunidades de desarrollo personal y el tiempo dedicado a actividades de ocio. Aunque las trabajadoras expresan deseos de mejorar sus condiciones laborales, buscar mejores oportunidades y desarrollarse profesionalmente, estas aspiraciones a

menudo se ven obstaculizadas por las restricciones y demandas de sus situaciones laborales y familiares actuales.

En cuanto a las distintas profesiones u ocupaciones, se puede observar que las condiciones laborales tienen influencia en las actividades de ocio y tiempo libre de las trabajadoras. Aquellas que se encuentran en empleos precarios, con ingresos más bajos e inestabilidad en sus horarios, suelen dedicar su tiempo libre a actividades recreativas que les permitan liberar presión y estrés. Sin embargo, ven limitadas sus oportunidades de desarrollo personal debido a la falta de estabilidad laboral y la necesidad de buscar empleos adicionales. Por su parte, el desarrollo educativo se plantea más bien como parte de las expectativas. Por otro lado, las trabajadoras con empleos más estables y días de descanso regulares tienen la capacidad de planificar actividades personales fuera del trabajo. En este sentido, es notable que dedican su tiempo libre a actividades relacionadas con su desarrollo profesional. Esto se relaciona, en gran medida, con la necesidad de obtener mayores estudios académicos para avanzar en sus carreras. Asimismo, destacamos el caso de las docentes, donde se puede observar una difuminación de la frontera entre el tiempo libre y el tiempo de trabajo, ya que muchas de sus tareas laborales las realizan desde sus hogares.

Las trabajadoras con hijos a su cuidado enfrentan mayores desafíos para conciliar sus responsabilidades domésticas y laborales, lo que limita su tiempo libre y dificulta la realización de actividades de ocio y el desarrollo personal. El espacio del hogar emerge como un lugar central para las actividades de cuidado de los hijos y las prácticas recreativas y de descanso. Las trabajadoras mencionan actividades como leer novelas, mirar series o jugar con sus hijos como formas de ocupar su tiempo libre en el hogar. Por otro lado, las trabajadoras sin hijos o con hijos mayores de edad experimentan una mayor autonomía en su tiempo libre y tienen más posibilidades de perseguir sus metas individuales. El hogar pierde presencia como espacio central, y se mencionan actividades recreativas individuales como hacer ejercicio o practicar hobbies. Además, se observa una mayor posibilidad de relacionarse con personas fuera del núcleo familiar, como amigas o compañeras de trabajo.

En relación a la edad, tanto las trabajadoras jóvenes como aquellas en etapas más avanzadas de sus vidas expresan el deseo de desarrollo y crecimiento personal a través de la formación y la capacitación. Este anhelo de mejora laboral y calidad de vida se mantiene presente en ambas generaciones. Sin embargo, resulta llamativo que muchas trabajadoras más grandes no mencionan la jubilación como un deseo o una perspectiva inmediata. Esto puede atribuirse al aumento de la precarización laboral, que afecta los derechos y la seguridad económica de las trabajadoras, llevándolas a seguir trabajando incluso en edades cercanas a la jubilación o las que ya tienen la posibilidad de hacerlo. Es probable que estas trabajadoras se enfrenten a la necesidad de mantener un ingreso estable para asegurar su sustento y bienestar, lo que puede influir en su planificación de la jubilación.

En resumen, las expectativas de las trabajadoras en relación a la edad, trayectoria laboral, composición del núcleo familiar y profesión u ocupación están influenciadas por las condiciones laborales precarias, la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado, y la falta de recursos económicos. Aunque existe un deseo generalizado de mejorar las condiciones laborales, buscar oportunidades de desarrollo

y disfrutar de actividades de ocio. Por otro lado, y en relación a las expectativas a futuro, como ya mencionamos anteriormente, el deseo personal vinculado al desarrollo educativo emerge como un anhelo muy considerado. En este punto es llamativo ver cómo las expresiones referidas a qué les gustaría estudiar a las trabajadoras tienen que ver principalmente con poder desarrollarse o insertarse en espacios laborales feminizados ligados a la reproducción social (enfermería y educación son los más considerados en el presente trabajo).

Esperamos que el presente trabajo brinde algunas ideas en pos de acercarnos a una mejor comprensión de la vida de las trabajadoras de la reproducción social y aporte así a la pelea por el tiempo libre y una mejor vida de conjunto.

Bibliografía

Arruzza, C. y Bhattacharya, T. 2020 Teoría de la reproducción social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista, Revista ARCHIVOS N°16.

Arruzza, C. Bhattacharya, T. Fraser, N. (2019) Manifiesto de un Feminismo para el 99%. ISBN digital: 978-84-254-4287-2 1.ª edición digital.

Antunes, R. (2005) Los sentidos del trabajo. Ediciones Herramienta. Buenos Aires, Argentina.

Corica, A. M. (2010) Lo posible y lo deseable: expectativas laborales de jóvenes de la escuela secundaria. Tesis de maestría, Buenos Aires: FLACSO. Sede Académica Argentina.

Donza, E. R. (2022) "Heterogeneidad de la estructura ocupacional y calidad del empleo", en Salvia, A., Poy, S., Lorena Pla, J. [comps.]. La sociedad argentina en la pospandemia : radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Ferguson, S. (2021) ¿Hacer vivir o hacer morir? Capitalismo, reproducción social y pandemia. Video, octubre 2021. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=nE5tuODclk>.

Guber, R. (2004) El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo. Barcelona: Paidós.

Neffa, J. C. (2021) Los acuerdos con el FMI y sus impactos sobre el trabajo y el empleo, en Revista Voces en el Fénix, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.

Piovani, J. (2007) La entrevista en profundidad, en Marradi, A.; Archenti, N. y Piovani, J. I., Metodología de las ciencias sociales, Emecé, Buenos Aires.

Poy Piñeiro, S., Pla, J. L. (2022) Coordenadas teórico-metodológicas para el estudio de las consecuencias sociales de la pandemia de covid-19 en la Argentina, en: Salvia, A., Poy, S., Lorena Pla, J. [comps.]. La sociedad argentina en la pospandemia: radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano.

Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Román, G. M. (2006). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. Pasos revista de turismo y patrimonio cultural, 4(3), 301-326.

Salvia, A. (2022) Sobre el desarrollo fallido, los regímenes políticos y las políticas sociales [en línea], en: Salvia, A., Poy, S., Lorena Pla, J. [comps.]. La sociedad argentina en la pospandemia: radiografía del impacto del covid-19 sobre la estructura social y el mercado de trabajo urbano. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Sánchez Tovar, L., Jurado, L., & Simões Brasileiro, M. D. (2013). Después del trabajo ¿qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud?, Paradigma, 34(1), 031-051.

Tapia, J. A. (2005). Motivaciones, expectativas y valores-intereses relacionados con el aprendizaje: el cuestionario MEVA. Psicothema, 17(3), 404-411.

Varela, P. (2020) Género y trabajo, una relación ineludible (introducción), en Varela. P. (coord.) Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Serie Género y Trabajo I. CEIL CONICET. Buenos Aires, Argentina.

FUENTES SECUNDARIAS:

Centro de Economía Política Argentina (CEPA), Informe CEPA N° 213, ISSN 2796-7166. <https://centrocepa.com.ar/informes/298-el-fracaso-economico-de-cambiamos-y-el-mito-de-las-paso-2019-una-breve-revision-del-colapso-economico-de-2018-2019>

Centro de Economía Política Argentina (CEPA). <https://www.centrocepa.com.ar/informes/29-tocando-fondo>

Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), <https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/21664.pdf>

Indec, Índice de precios al consumidor. Octubre de 2022. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_11_223233EA22E7.pdf

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en el año 2021 https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

2. Precarización laboral en el AMBA: Reflexiones sobre el tiempo, salario y sobrecarga de trabajo en ámbitos laborales feminizados

Germán Duarte, Paula Franco y Javier Matías Gómez

Resumen

El escenario actual del capitalismo está atravesado por una crisis de reproducción social, en cuyo epicentro se encuentran los sectores de trabajo feminizado. Son las trabajadoras mujeres las que desarrollan tareas de reproducción social en ámbitos de

salud, educación, limpieza y espacios socio-comunitarios a cambio de una remuneración que se ve afectada por la precarización laboral. Jornadas de trabajo extendidas, sobrecarga en las tareas, salarios bajos y tareas realizadas en el ámbito del hogar en relación al núcleo familiar que son llevadas a cabo mayoritariamente por mujeres para la reproducción de las personas, particularmente de la fuerza de trabajo. Analizaremos dimensiones que se vinculan con el salario y la sobrecarga de trabajo (dentro y fuera de la jornada laboral) y su impacto en la familia y en el desarrollo personal de las mujeres de la clase trabajadora.

Problema de investigación

Nos proponemos investigar en el contexto de crisis de reproducción social, cómo se materializa la precarización laboral sobre la clase que vive del trabajo en sectores laborales feminizados, en un marco de ajuste a las instituciones de gestión pública del AMBA. Desarrollamos este trabajo de investigación durante la segunda mitad del año 2022, en el marco del seminario "Les trabajadores en la Argentina actual. Recomposición social y conflictividad sindical de 2003 en adelante" dictado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. En orden de ser más específicos nos interesa indagar de qué modo afecta la vida personal de las trabajadoras, la precarización del salario, la extensión de la jornada de trabajo en sus diferentes formas, y la pobreza de tiempo como resultado de la multiplicidad de tareas que realizan tanto remuneradas como no remuneradas. A tal efecto, entrevistamos a trabajadoras de la educación del nivel Inicial y Primario como parte de un proyecto de investigación más amplio, que incluye a trabajadoras socio-comunitarias, del cuidado de la salud y de tareas de limpieza.

Como decíamos en un comienzo, nuestro trabajo de investigación se encuadra en un proceso de crisis de reproducción social, en el cual las mujeres se ven afectadas doblemente, ya que deben cumplir tanto en sus trabajos, donde se ven precarizadas sus condiciones de laborales y salariales, como también en sus hogares, donde realizan un trabajo no remunerado, que constituye una función indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, para la generación de valor. En ese sentido, nos surge la siguiente pregunta problema: ¿Cómo afecta la precarización del trabajo, en cuanto al salario y la sobrecarga de tareas, en el núcleo familiar de las trabajadoras de actividades de la reproducción social asalariada que poseen altas tasas de feminización?

Para responder este interrogante construimos una bibliografía que incluye los trabajos de Antunes (2005), Longo (2012), Arruzza y Bhattacharya (2020), Fraser (2015), James (2002) y Bourdieu (1999), brindados como soporte teórico por la cátedra pero también sumamos aportes de Vickery (1977), Damián (2003), Boltvinik (2005), y García Sainz (2017), de cuyo análisis surge que las trabajadoras mujeres de estos sectores vienen padeciendo procesos de precarización en un mercado laboral sumamente fragmentado, por lo que nos proponemos desarrollar una primera dimensión, que aborda lo relacionado a la cuestión salarial y una segunda, más amplia, que explora acerca de la sobrecarga de trabajo y la flexibilización en la jornada laboral, incorporando el problema de la pobreza de tiempo, como consecuencia de ambos. Ambas dimensiones buscan dar cuenta del problema de la precarización con una perspectiva integral que, como desarrollaremos en el Marco Teórico, no se reduce a la

falta de recursos económicos, sino que también contempla la pobreza de tiempo y sus graves consecuencias en el desarrollo personal y familiar de las trabajadoras.

En la dimensión 1 analizaremos la flexibilización de las condiciones de trabajo ligadas al salario, su impacto en el sostenimiento de la vida (material y no material) y en el rol de la mujer en el núcleo familiar. Teniendo en cuenta algunas preguntas indicadoras: ¿sos jefa de hogar? ¿Con el salario te alcanza para vivir? ¿Y mantener a tu familia?

En la dimensión 2 abordaremos la sobrecarga y extensión de la jornada laboral (horas extras, extensión del tiempo de trabajo, dobles jornadas, intensificación de la jornada, rotación de francos y horarios, etc.) y de qué modo impactan en su núcleo familiar y en su desarrollo personal, analizando cómo administran la distribución del tiempo y combinan sus tareas remuneradas con las no remuneradas. En este sentido, también queremos observar cómo las trabajadoras realizan su trabajo remunerado y en simultáneo, se ocupan de las tareas domésticas, de cuidado y de crianza generando una carencia de tiempo que no les permite su desarrollo personal. Para esta dimensión, nos enfocamos en las siguientes preguntas: ¿cómo es una jornada laboral diaria? ¿En qué consisten las tareas que realizan en el trabajo? ¿Tenés más de un trabajo?, ¿Qué hacés en tu tiempo libre? ¿Cómo impacta la realización de estas tareas en la relación con su núcleo familiar? ¿Cómo se distribuyen las tareas domésticas en el hogar?

Hipótesis

En el marco de la crisis de la reproducción social, los ámbitos feminizados de trabajo están particularmente afectados por la precarización laboral, que se manifiesta con salarios que no se corresponden con las tareas desarrolladas y resultan insuficientes para sostener la vida de las trabajadoras y sus familias, con jornadas que se extienden o exceden las funciones o capacidades de las mismas, a las cuales se suman las tareas domésticas que recaen mayormente en ellas. Todo esto tiene un fuerte impacto físico y emocional pero también genera pobreza de tiempo, que les impide su desarrollo personal y acompañar las trayectorias de su núcleo familiar, ya que las mujeres trabajadoras de esas actividades ejercen una doble función en el proceso de reproducción social.

Objetivo general y específico

Nos proponemos explorar de qué modo impacta el proceso de precarización laboral en los hogares de las trabajadoras de las actividades feminizadas en el ámbito público, en el Área Metropolitana de Buenos Aires, en 2022. Nos enfocaremos en 2 aspectos de precarización laboral para observar cómo afectan la vida de las trabajadoras en relación con su núcleo familiar, y las tareas no remuneradas vinculadas a la reproducción social. En primer lugar, indagaremos sobre los ingresos de las trabajadoras, cómo se componen, como impactan en su núcleo familiar y si les alcanza para reproducir sus condiciones de vida. En segundo lugar, analizaremos la flexibilización en la jornada y las sobrecarga en el trabajo y de qué modo impactan en el hogar y en el desarrollo personal, analizando cómo las trabajadoras administran la distribución del tiempo y cómo combinan sus trabajos remunerados con sus tareas de reproducción social no remuneradas.

Marco teórico

El concepto de crisis de reproducción social, en el que enmarcamos nuestro problema de investigación, lo tomamos de Nancy Fraser (2016), quien plantea que dicho concepto está atravesado por dos de los principales temas de debate público en la actualidad: la crisis del trabajo y la Nueva Ola Feminista. En ese sentido, se tiene en cuenta que no es una crisis del ámbito doméstico sino de la forma en la que se reproduce el trabajo. A su vez, pensar la reproducción social sirve para pensar el capitalismo en su conjunto ya que "las raíces de la actual «crisis de los cuidados» se encuentran en la inherente contradicción social del capitalismo o, en realidad, en la forma aguda que esa contradicción asume hoy, en el capitalismo financiarizado" (Fraser, 2016).

A lo largo de toda esta investigación nos centramos en actividades laborales que tienen un fuerte componente feminizado, vinculadas a las funciones de reproducción social en salud, educación, limpieza y espacios remunerados socio-comunitarios. Consideramos que "la actividad de reproducción social no asalariada es necesaria para la existencia del trabajo asalariado, para la acumulación de plusvalor y para el funcionamiento del capitalismo como tal" (Fraser, 2016). Es por ello que nos resulta interesante indagar y profundizar en cómo se desarrolla, actualmente, este fenómeno en nuestro país (particularmente en el AMBA, donde desarrollamos este trabajo), frente a una coyuntura de muchas dificultades para los trabajadores, en particular las mujeres.

Una de las principales transformaciones en la "la-clase-que-vive-del-trabajo", como señala Antunes (2005), tiene que ver con la proliferación del trabajo precarizado entre el "nuevo proletariado fabril y de servicios", lo cual antes era un fenómeno acotado a los inmigrantes y actualmente se encuentra generalizado, tanto en los países centrales, como en los periféricos. A su vez, el autor habla de la incorporación de mano de obra femenina en las últimas décadas, indicando que se relega a las mujeres trabajadoras a las tareas de menor calificación y de mayor trabajo intensivo, lo cual conlleva también una "doble actividad laboral, dentro y fuera de su casa o, si se quiere, dentro y fuera de la fábrica". En este sentido, la perspectiva de género y la perspectiva de clase son inescindibles, ya que, como dice el autor, la mujer trabajadora "en el universo de su vida privada, consume horas decisivas en el trabajo doméstico, con lo cual posibilita (al mismo capital) su reproducción". Pero el proceder del capital frente a esta situación es aún más perverso, ya que "en un momento de emancipación parcial de las mujeres" se da, paradójicamente, una "más intensa desigualdad" en el ámbito laboral.

Antunes (2005) se refiere también al "tercer sector", que en la actualidad argentina podríamos denominar "economía popular" o "comunitaria", el cual prolifera como un emergente del capitalismo actual, que genera un desempleo estructural creciente, con una retracción del trabajo industrial y de servicios. Según el autor, que habla particularmente de países capitalistas avanzados como Estados Unidos e Inglaterra, se trata de "empresas de perfil más comunitario", las cuales "abarcaban un amplio abanico de actividades, sobre todo asistenciales, sin fines directamente lucrativos y que se desarrollan relativamente al margen del mercado". Antunes (2005) es crítico de este fenómeno, ya que considera que "no es una alternativa efectiva y duradera al

mercado de trabajo capitalista”, si bien incorpora trabajadores “desempleados por el capital”. Tendremos presentes estos conceptos cuando analicemos la precarización laboral en las trabajadoras de comedores comunitarios, en base a las preguntas que se les realizaron, acerca de sus condiciones laborales.

Para profundizar el análisis en torno a la precarización del trabajo, tomamos como referencia los conceptos descriptos por Longo (2012) en torno al “nuevo mundo del trabajo”, que según la autora se hace cada vez más heterogéneo, a la vez que se abren nuevas fracturas y fisuras entre los trabajadores. Longo (2012) define a la precariedad laboral como “una forma que adquiere la relación de poder entre capital y trabajo”, que se materializa en tres dimensiones: la precariedad del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales.

Longo (2012) considera que la precariedad puede entenderse, en cuanto a su origen histórico, como una respuesta a la crisis de sobreproducción del año 1973. Como resultado la misma, se rearticuló, en primer término, la división internacional del trabajo, “desplazando los centros de valorización hacia la periferia” y, finalmente, se transformaron los “mecanismos de organización y subordinación de la fuerza de trabajo”. Para la autora, la precarización, como consecuencia de la flexibilización, en el mercado laboral, se generaron a partir de las limitaciones del modelo de acumulación que entró en crisis, las cuales llevaron al capital a implementar, a escala global, “nuevos mecanismos para lograr disminuir el costo de la fuerza laboral, reducir el tiempo de trabajo innecesario, y disciplinar a los trabajadores”, avanzando sobre los derechos laborales conquistados en la posguerra.

Más allá de esta visión del contexto histórico a nivel global, Longo (2012) se enfoca en nuestra región y, particularmente, en Argentina, ya que la precariedad se materializa de distintas formas en cada lugar. En nuestro país, la precariedad laboral “es el resultado de la derrota del movimiento obrero iniciada con la última dictadura militar y profundizada durante la década neoliberal”. Longo (2012) habla de tres aspectos de este concepto: En primer lugar, la precariedad del empleo, la cual está “contemplada en la definición jurídico/contractual en tanto la capacidad de flexibilizar la contratación y el despido, como el uso de la fuerza de trabajo”, lo cual incluye la flexibilidad interna (“flexibilidad de la jornada laboral en el espacio y tareas a realizar”) y la flexibilización externa (subcontratación y tercerización); en segundo lugar, la precariedad del trabajo, que tiene que ver con la “degradación de las tareas a través de la simplificación y rutinización, lo cual influye sobre “la percepción que construyen los trabajadores de su trabajo, principalmente a través del sentimiento de insatisfacción”; y por último, “la precariedad de las relaciones laborales”, que tiene que ver con la fragmentación de la clase obrera y las dificultades actuales de la organización sindical.

Estos conceptos resultan fundamentales en el análisis de todas las entrevistas, si bien, en función de no alejarnos de los objetivos de este trabajo, no nos quedaremos sólo con estas características de la precarización del trabajo que Longo (2012) describe, ni indagaremos en la última, ya que nuestro enfoque está puesto en función del impacto de la misma en el hogar y en el desarrollo personal de la mujer trabajadora, para lo cual recurriremos a otros aportes teóricos, como veremos en los párrafos siguientes. Sin embargo, los conceptos planteados por la autora son una referencia imprescindible para la construcción de las dimensiones de análisis ya explicitadas, a lo

que se suma que fueron planteados en el contexto de una investigación que implicó un trabajo de campo semejante al que hemos realizado en el Seminario. En ese sentido, resulta interesante que la autora desarrolla estos conceptos en función de observar, a través de “un estudio en un hipermercado de la ciudad de La Plata, atendiendo especialmente a la voz de los trabajadores”, un caso concreto de precarización laboral, con entrevistas en profundidad desarrolladas entre 2008 y 2010.

Como dice Bhattacharya (2015), la clase obrera es esencial para reconocer que los trabajadores tienen una existencia más allá del lugar de trabajo. La condición de “trabajadora asalariada de la reproducción social” permite pensar en luchas de clase de la fábrica al barrio y del barrio a la fábrica ya que la reproducción de la fuerza de trabajo es dual al lugar de producción, en su doble condición de producción y reproducción de la fuerza de trabajo (Varela 2020). Estas cuestiones se ven reflejadas en el testimonio de todas las entrevistadas con respecto al rol y el lugar que ocupan como trabajadoras asalariadas, cada sector con sus características propias.

Resulta importante resaltar la importancia del término de trabajadoras de reproducción social ya que “en la teoría feminista marxista, la reproducción social refiere a algo más puntual, más estrecho: a la reproducción de la fuerza de trabajo” (Arruzza y Bhattacharya, 2020, p. 40). Esto nos permite hacer foco en el rol del género y de la opresión de género en el capitalismo.

A medida que íbamos leyendo las entrevistas comenzamos a notar, en el relato de las trabajadoras, que en su vida cotidiana ocupan la mayor parte del día combinando trabajos remunerados con las tareas domésticas del hogar como también de cuidados familiares, dejándoles muy poco tiempo libre para ocio, descanso o cumplir expectativas personales. Esta situación nos invitó a prestar atención a la forma en que las trabajadoras distribuyen y administran su tiempo, y a indagar en algunos trabajos interesantes acerca de la *pobreza de tiempo*, la cual permanece aún en debate y no tiene una definición estricta. Este concepto fue introducido, a partir de los 60s, por los trabajos de Claire Vickery (1977), quien fue la primera en desarrollar una metodología específica para medir el uso del tiempo en las sociedades modernas, estableciendo su desigual distribución, aunque fue criticada por tener un enfoque excesivamente economicista. Vickery consideraba que los hogares, para mantener un estándar básico de calidad de vida, necesitaban unos ingresos mínimos, pero también de tiempo que, destinado a la producción doméstica, permitiera garantizar el bienestar de los miembros del hogar, por lo cual resultaba un factor indispensable para medir la pobreza.

Un enfoque alternativo, que adopta una perspectiva de las necesidades humanas y las fuentes de bienestar de los hogares, es el de Boltvinik (2005), quien considera que el tiempo libre forma parte esencial de las precondiciones necesarias para el florecimiento, porque es la principal condición económica de la satisfacción de una serie adicional de necesidades humanas. Para Boltvinik (2005), el tiempo es esencial en todas las etapas de desarrollo del ser humano: En la infancia donde la disponibilidad de tiempo de los progenitores para cuidar de sus hijos es fundamental, como posteriormente el tiempo que tenga el individuo para dedicar al desarrollo de sus capacidades. Damián (2013), coincide en que la fuente fundamental para satisfacer toda necesidad humana es el tiempo, por lo que la escasez o, a su vez, la disponibilidad del tiempo es un factor determinante en la evaluación del bienestar de

la población. La importancia del uso de tiempo proviene de la comprensión del bienestar como función, no solo de ingresos y consumo, sino también de la libertad en la asignación de tiempo

Podemos entonces considerar el tiempo como un recurso limitado, cuyo uso es un aspecto fundamental en el desarrollo del ser humano, comprendiendo que el bienestar del individuo es determinado en parte por sus ingresos o consumo, como también por el tiempo que necesita para realizar sus actividades. El tiempo libre del cual el individuo disponga para poder dedicar al ocio o a la recreación, como la lectura o el aprendizaje es clave en la definición de la pobreza de tiempo. Un individuo que no dispone de tiempo suficiente para poder dedicar a estas actividades debido a la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado se considera como un individuo en condiciones de pobreza de tiempo.

La perspectiva de género es un factor esencial al analizar la pobreza de tiempo. La división sexual del trabajo ha generado desigualdades en cómo los hombres y las mujeres emplean su tiempo en tareas remuneradas y no remuneradas. La tarea doméstica absorbe una cantidad de tiempo que queda comprometido por la realización de distintas actividades básicas para la alimentación y el cuidado del núcleo familiar, afectando la disponibilidad para el trabajo remunerado, la formación y el tiempo libre o de recreación, entre otros. La disponibilidad de ingresos altos posibilita compensar la carencia de tiempo para la producción doméstica con servicios comprados en el mercado. Pero, si no es el caso, la escasez de tiempo se suma a la pobreza de ingresos (García Sainz, 2017).

Fuentes y metodología

En este trabajo nos proponemos observar desde una perspectiva sociológica la precarización laboral de los ámbitos feminizados en un marco de ajuste a las instituciones públicas en vías de observar cómo ello impacta en los hogares de las trabajadoras. A través de las percepciones de nuestras entrevistadas, intentaremos ver cómo se construyen sentidos comunes en torno al salario que perciben, las tareas que realizan, la disponibilidad del tiempo y cómo estas interpretan los cambios de la vida social a través de las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven.

Como hemos visto en el apartado anterior, comenzamos nuestro proyecto con la lectura de textos especializados en la materia de manera de poder construir un marco de conceptos que nos permitan dar un mejor análisis. En un primer acercamiento a nuestro caso de estudio, como líneas de acceso a la información, recurrimos al relevamiento de fuentes secundarias: consulta de fuentes periodísticas como diarios y revistas del periodo analizado, revistas técnicas, páginas Web específicas, informes y/o publicaciones realizadas por distintos Institutos de investigación.

La metodología que se aplicó en este proyecto es de corte cualitativo, siendo la entrevista semiestructurada en profundidad la técnica de recolección de la información. La misma, fue construida entre todos los compañeros en el marco del seminario "Les trabajadores en la Argentina actual. Recomposición social y conflictividad sindical de 2003 en adelante". Entendemos que los métodos de investigación no son neutrales para obtener información respecto de la realidad social. La elección de métodos cualitativos implica la previa aceptación de un conjunto

de supuestos teóricos, fundamentalmente nos referimos al supuesto que la realidad se construye socialmente y que, por lo tanto, no es independiente de los individuos. Y dado que nuestro trabajo se enfoca en las percepciones de los agentes sobre la realidad social, consideramos que un enfoque cualitativo es el más adecuado para abordar nuestro objetivo.

Las entrevistas se realizaron a partir de una guía de preguntas que incluye diferentes ejes temáticos. El formato de la entrevista estaba compuesto de 4 bloques que abordaban diferentes ejes en torno a la dinámica entre trabajo y vida personal de las trabajadoras. Así por ejemplo los primeros bloques después de una presentación introductoria abordan las temáticas de opinión sobre la precarización del empleo y la jornada de trabajo. Luego continúa con un bloque sobre precarización en torno a la organización sindical donde consultamos sobre formas de organización, realización de las demandas, acciones de lucha y aprovechamos para preguntar si percibían cambios en función de los movimientos por los derechos de las mujeres. En el tercer bloque, exploramos las consecuencias del ajuste en las trabajadoras de la reproducción social. En este bloque, consultamos sobre el ajuste en la calidad de los servicios públicos, el ajuste en los modos de contratación y extensión de la jornada laboral y espacios laborales privatizados o tercerizados. En el bloque final, indagamos sobre las tareas de reproducción social. En este bloque, les consultamos a nuestras entrevistadas aspectos de su vida personal, si tienen adultos o niños a cargo, cómo se distribuyen las tareas domésticas, el acceso a los servicios públicos y qué proyecciones tienen a futuro sobre su vida personal y profesional. Si bien nuestro trabajo de campo estaba enfocado en el espacio de educación, prestamos atención a las respuestas que surgieron de todos los grupos entrevistados con la intención de hallar continuidades o diferencias. En estas respuestas, se asoman percepciones de las entrevistadas sobre la precarización creciente en las condiciones de trabajo en ámbitos laborales feminizados, así como también sobre la división sexual del trabajo que nos pueden ser útiles para nuestro caso de estudio.

La selección de la muestra fue de tipo intencional, se tuvieron en cuenta distintas variables con el fin de abordar los objetivos propios de nuestro trabajo, pero también de posibilitar el desarrollo de los otros grupos que integran este Seminario. Dado que el objetivo del Seminario es estudiar la crisis de reproducción social como dimensión de la crisis del trabajo en la actualidad, optamos por entrevistar a trabajadoras de la reproducción social remuneradas, en el AMBA en el año 2022. Los datos fueron recolectados personalmente a partir de 21 entrevistas en total, distribuidas en los sectores de educación, limpieza, salud y trabajadoras de comedores comunitarios, todas mujeres dentro de la franja etaria que va de 40 a 60 años, salvo 3 casos que promedian los 30, y que conformaron la muestra, las cuales fueron administradas bajo su consentimiento. La mayoría de las entrevistadas tienen hijos y se ocupan de las tareas domésticas del hogar. Se informa que los datos derivados de esta investigación se utilizarían con fines exclusivamente académicos.

Tener la posibilidad de poder escuchar a trabajadoras de los distintos sectores sirve como una gran fuente de datos sobre vivencias y percepciones de distintas realidades sociales que se entrecruzan con puntos en común. En otras palabras, "las fuentes orales también pueden llevarnos a más allá de los límites de los datos empíricos existentes" (James, 2004).

La entrevista, para Bourdieu (1999), es ante todo una relación social, que se distingue de las demás interacciones corrientes por su finalidad, es decir, la búsqueda de conocimiento, pero que además produce efectos sobre los resultados obtenidos. El autor nos dice que es un trabajo de construcción y comprensión que busca evitar ejercer cualquier tipo de violencia simbólica que afecte las respuestas, pero agrega que esta relación lleva inscripta una serie de distorsiones que, a través de la práctica reflexiva y metódica, uno debe intentar conocer y dominar.

En cuanto a las entrevistas realizadas por este grupo, en particular, nos contactamos con maestras de nivel inicial y primario por circunstancias personales que hemos hecho constar en las notas de campo. En ese sentido, intentamos tener siempre presentes las recomendaciones de Bourdieu (1999): "la proximidad social y la familiaridad aseguran dos de las condiciones principales de una comunicación 'no violenta'". Es por eso que intentamos ponernos mentalmente en el lugar de las entrevistadas, realizando una escucha activa y metódica, es decir, siguiendo las preguntas pautadas, pero dando lugar a comentarios que apuntaban a demostrar nuestra atención y nuestra comprensión de lo expresado (a veces, aparecen repeticiones de frases relevantes, preguntas que buscan que la entrevistada ratifique algo que afirmó o intervenciones destinadas a "acusar recibo"). En dos casos, entrevistamos estudiantes de sociología que se desempeñan en la educación pública de CABA, por lo cual, probablemente, hayan estado también en la posición de entrevistadoras, por lo cual sus respuestas muchas veces podrían buscar cumplir con las expectativas que, se imagina, tendríamos nosotros, respecto de su vocabulario o sus ideas. En ese sentido, puede haberse dado, en algunos momentos de la entrevista, una suerte de "resistencia a la objetivación" (Bourdieu, 1999).

Como veníamos diciendo, al momento de entrevistar, fue prioridad buscar un clima cómodo y de escucha para lograr que las entrevistadas accedan a contarnos cuestiones de su trabajo y de su vida en el hogar con su núcleo familiar. Si bien, el testimonio oral permite abordar la cuestión de la agencia y de la subjetividad de la historia, es importante, como menciona James (2004), tomar la precaución de no caer en los supuestos de un realismo ingenuo ni imaginar una cualidad mimética en las narraciones. Para evitar desbordes, utilizamos una pauta de preguntas, previamente confeccionada, la cual nos sirvió de guía para que la fluidez del diálogo no nos desviara de los objetivos de la investigación, teniendo siempre presente el marco teórico con que abordamos el trabajo.

Dijimos que nuestro objetivo era analizar el impacto de la precarización laboral de los espacios feminizados al interior de los hogares de las trabajadoras. En orden de ser más específicos, nuestro objetivo puede segmentarse en dos focos de interés diferentes pero interrelacionados. En primer lugar, nos interesa analizar de qué modo la precarización del salario afecta a las trabajadoras en su desarrollo personal y en su núcleo familiar. Para ello, consideramos las respuestas de las entrevistadas sobre cómo se componen sus ingresos, sobre si son sostenes de hogar, sobre si les alcanzan para administrar la economía doméstica y sobre su conformidad con los mismos, respecto de las tareas que efectúan.

En segundo lugar, nos interesa explorar las percepciones de las entrevistadas en cuanto a la flexibilización en la jornada y la sobrecarga en el trabajo y de qué modo impactan en el hogar y en su desarrollo personal, analizando cómo administran la

distribución del tiempo y combinan sus tareas remuneradas con las no remuneradas. Para ello, nos centramos en las respuestas respecto de si se respeta la jornada de trabajo, si se extiende o si hacen horas extras, si se les asignan tareas que exceden sus capacidades o funciones, y qué consecuencias conlleva este tipo de sobrecarga. Dentro de esta misma dimensión indagamos acerca de las percepciones sobre *la pobreza de tiempo* de las trabajadoras, en particular cómo administran su tiempo para ocuparse en simultáneo de sus tareas remuneradas y no remuneradas y qué importancia tiene para las entrevistadas la desigual distribución de este recurso limitado, tanto o más importante que los recursos económicos. Para esto, también tomaremos las respuestas respecto de cómo se distribuyen las tareas al interior del hogar y de cómo perciben la valoración o el reconocimiento por su desempeño por parte de su núcleo familiar.

El procedimiento de análisis de las entrevistas se hizo en una primera etapa con la desgrabación, lectura y posterior grillado de las mismas para conformar una matriz de datos que ordene y desglose nuestros puntos de interés. En una segunda parte, se procedió a su lectura y análisis, en función de las dimensiones propuestas para la temática de investigación. Finalmente, a modo de conclusión, se sintetizan las características del trabajo resaltando los aspectos importantes en cada etapa del proyecto. Tras la presentación de los resultados obtenidos, se incluye la bibliografía utilizada para la conceptualización de la temática estudiada y las fuentes de información manejadas para la construcción de la investigación. El principal propósito de esta investigación, consiste en intentar encontrar respuestas e ir avanzando en el descubrimiento de nuevos interrogantes junto al propósito de contribuir al conocimiento de formas de precarización laboral, no ya como efecto sino como parte estructural del modelo de acumulación de capital que impera en la Argentina en las últimas décadas.

Análisis de las entrevistas en base a nuestros objetivos

A continuación, analizaremos las entrevistas realizadas en la etapa de trabajo de campo a través de las dimensiones antes mencionadas, en pos de verificar, en los testimonios de nuestras entrevistadas, de qué modo se manifiestan en sus jornadas y tareas remuneradas y cómo impactan en sus núcleos familiares y trabajos no remunerados. Tras una lectura detenida de todas las entrevistas consideramos que no se puede describir a "la mujer trabajadora" como un todo homogéneo, pues cada sector entrevistado presenta particularidades que los distinguen uno del otro. Si bien ambas dimensiones están presentes en todas las áreas que estamos estudiando, no se presentan de la misma manera, por lo que consideramos necesario analizar cada dimensión por separado. Como observaremos en el desarrollo de cada dimensión, las diferencias entre las distintas actividades se dan dentro de un marco de coincidencias determinado, a nivel general, por la precarización laboral creciente y la crisis de la reproducción social.

Dimensión 1: Impacto del salario

En esta dimensión lo que intentamos observar es cómo se componen los ingresos de las trabajadoras, si son suficientes para desarrollar su vida personal y familiar y qué

impacto tiene en el hogar. Consideramos que el salario de las trabajadoras es cada vez más insuficiente y esto tiene un impacto negativo en sus hogares, más aún en los casos que son sostenes de hogar. Sin embargo, encontramos algunas diferencias en cada sector en relación a cómo se componen los ingresos y de qué manera se distribuyen al interior del hogar.

El nivel de ingresos del hogar es un indicador importante en los estudios de medición de la pobreza de la sociedad. La pobreza y la inequidad colocan a numerosas familias en serias dificultades para poder dar a sus hijos la infancia que desearían y que correspondería. Se abren ante la presión de las carencias, un cúmulo de situaciones que afectan duramente las trayectorias infantiles, crean todo orden de conflictos en la unidad familiar, e impiden que la familia cumpla muchas de sus funciones. Como surge de los testimonios, la pobreza de ingresos también obliga a las trabajadoras a intensificar y aumentar las horas de trabajo, siendo también una de las causas de la pobreza de tiempo, como desarrollaremos en la segunda dimensión. En esta primera dimensión, nos enfocaremos en los ingresos de la trabajadora y su hogar, ya que determinan la posibilidad de hacerse con los recursos para su reproducción, el acceso a un mejor sistema de salud, la educación y su acompañamiento, la alimentación y nutrición, sobre todo de las infancias, la disponibilidad de tiempo para la atención física y emocional de estas y la posibilidad de mejorar la calidad de vida de los que integran el núcleo familiar.

Trabajadoras de limpieza:

La tarea de las trabajadoras de limpieza en los hospitales es fundamental para su funcionamiento, al punto tal de haber sido “reconocidas” como esenciales durante el período más fuerte de aislamiento obligatorio. Sin embargo, sus salarios no parecen reflejar ese reconocimiento según las entrevistadas. El tipo de contratación en estos sectores es formal y a través de empresas privadas que obtienen una licitación para ofrecer su servicio en alguna entidad de gestión pública. En nuestro caso, las trabajadoras se desempeñan en tareas de limpieza e higiene en Hospitales públicos. En sus testimonios es común encontrar que el salario no alcanza, o que no se corresponde con las tareas que realizan. Pero además, algo que surge en varias entrevistas es el hecho de que si una trabajadora se ausenta por enfermedad o por alguna cuestión de salud, se les descuenta el día, perdiendo también el presentismo. Como nos comenta Juana (60 años): “me comí dos covid. Cosa con lo cual, los días que yo no estuve acá, no se me pagó”.

También es común que la semana laboral incluya días feriados o fines de semana, los cuales deberían ser pagados al doble de una jornada normal, lo cuál no ocurre. En el art. 166 de la Ley de Contrato de Trabajo 20744/1974, se indica que los días feriados trabajados son jornadas adicionales, por lo cual se debería cobrar la remuneración normal de una jornada laboral más un monto de igual cantidad, es decir, que los feriados se pagan doble. Podemos ver un ejemplo de este tipo de situaciones en el testimonio de Victoria:

Por las seis horas, estaría bueno que sea de lunes a viernes, que no sea sábado domingo y feriado porque viste que, qué se yo como la ley de comercio viste que se paga doble, que...a nosotros por feriado igual trabajado te dan un franco más,

o sea no te pagan doble, te dan un franco más (Victoria, limpieza, 45 años)

Al consultar a las entrevistadas acerca de la recomposición salarial, la respuesta fue que los aumentos y bonos que perciben no suelen tener utilidad, ya que por la forma y tiempos en que se proyectan, terminan quedando licuados por la inflación, lo cual se traduce mes a mes en pérdida del poder adquisitivo:

El aumento tendrían que haberlo dado así, de una, no un mes sí, una parte otro mes, no. Tendrían que haberlo dado de una sola vez, si ya te vuelvo a decir, las cosas aumentan todos los días (...) te lo alargan, y ni sirve. Para qué dan el aumento si ahora sube el boleto, después sube lo otro, y el aumento no es nada, seguís en la misma (Valentina, limpieza, 47 años)

A esto se le suma que, en muchos casos, los insumos de protección no son provistos por la empresa y son las propias trabajadoras las encargadas de obtenerlos con su propio dinero, sobre todo cuando, a partir de la pandemia del Covid-19, se exigen cuidados obligatorios que así los requieren, como dijo Juana (60 años): "he llegado a tener yo que pagar mis cuidados personales, mis... mis cosas para protegerme yo".

De todo lo expuesto, lo que podemos observar es que las entrevistadas perciben una merma constante en sus ingresos, ya que pierden poder adquisitivo frente a la inflación y no se actualizan correctamente, a lo que se suma la obligación de utilizar esos ingresos para pagar insumos necesarios para su trabajo, todo lo cual se vincula a lo que dice Longo (2012) acerca de la precarización laboral como una emergente de la relación de poder entre el capital y el trabajo, donde el primero busca avanzar sobre los derechos en función de reducir los costos. La pobreza en los ingresos ha obligado a las entrevistadas muchas veces a buscar trabajos extra de limpieza en hogares particulares, por hora y de manera informal, lo cual profundizaremos en la segunda dimensión.

Estas mujeres de "la-clase-que-vive-del-trabajo", como explica Antunes (2005), no se desenvuelven en el sector productivo, pero realizan una tarea de servicio fundamental si consideramos que los que sí son trabajadores del sector productivo precisan gozar de buena salud y por ende de Hospitales higienizados para tratarse. Hospitales donde nuestras trabajadoras venden su fuerza de trabajo por un salario precarizado, algo que también evidencia la creciente imbricación de los sectores de servicios con el mundo productivo, y su subordinación a este último. En el ámbito de la salud pública, se vive con mayor crudeza la crisis de reproducción social de la que hablaba Fraser (2004), de lo cual es una expresión la precarización en el salario de las trabajadoras y el traslado de los costos, que deberían afrontar las empresas de limpieza, a ellas mismas.

Trabajadoras socio-comunitarias:

En el caso de las trabajadoras de comedores comunitarios nos encontramos con algunas particularidades que las distinguen del resto. En principio estas trabajadoras perciben un plan social denominado "Plan potenciar trabajo", que si bien cumple las condiciones de trabajo de reproducción social remunerado, difiere de lo que entendemos por salario ya que no contiene los mismos beneficios, ni se da en el marco de un Contrato laboral, conforme lo determina la Ley 20744/1974, que citábamos en el anterior apartado, por lo cual no se aplica tampoco ningún Convenio Colectivo de Trabajo.

Los Potenciar, no están bajo convenio de ningún lado. Por ejemplo, a mí me tocaría estar bajo convenio de gastronomía. El valor hora es otro, los beneficios son otros. Nosotros, con Potenciar, no tenemos seguros de ART, no tenemos obra social, no tenemos los descuentos para aportes jubilatorios (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

Como se desprende del testimonio de Ayelén, estas trabajadoras realizan las mismas tareas que cualquier trabajador del ámbito gastronómico, pero no están amparadas bajo el Convenio correspondiente, ni tienen seguro de riesgos de trabajo, ni obra social, ni aportes previsionales. Como pudimos ver en el trabajo de Longo (2012), las condiciones de contratación también son una forma de materializar la precariedad del empleo. De este modo se puede observar cómo es el mismo Estado el que precariza a las trabajadoras, ofreciéndoles tareas en condiciones de flexibilización en relación con quien percibe un salario formal por realizar las mismas actividades.

También resulta llamativo la tensión que genera esta distinción entre salario y plan social en el conjunto de trabajadoras en relación a cómo se perciben. La categoría de plan social se percibe como un estigma, que cala en el orgullo de las trabajadoras, olvidándose que para recibirlo también están vendiendo su fuerza de trabajo.

Y lo que tiene que ver con lo que antes era el Salario Social y ahora se el Potenciar Trabajo... lo que la palabra "salario" y "trabajo" fue, muy, muy inclusivo y muy de hacer sentir a las compañeras sentirse útil, y, y darle un sentido a eso que estaban cobrando. Y empezaron como a comprender que nadie les estaba regalando nada y que el trabajo también dignifica (Guadalupe, trabajo socio-comunitario, 53 años)

Antunes (2005) critica las esperanzas depositadas por muchos autores en lo que denomina el "tercer sector", como decíamos en el Marco Teórico, ya que considera que no es una alternativa efectiva y duradera al problema del trabajo en el capitalismo actual. Al considerar las demandas de las trabajadoras de ese sector, durante este año en la Argentina, constatamos que sufren una precarización laboral aún mayor que en el resto de las actividades, a lo que se suma que la insuficiencia de ingresos las lleva a buscar otros trabajos en el sector privado, donde predomina la informalidad.

Al consultarles a estas trabajadoras si les es suficiente el ingreso percibido por el Plan, en general, responden que no, pero que igual logran que alcance (sin explayarse mucho más). Sin embargo, en la lectura detenida de las entrevistas se encuentran elementos dispersos que permiten comprender mejor cómo logran esto. Y es que estas trabajadoras elaboran un complejo balance de ingresos y beneficios, por lo que, finalmente y a duras penas, logran hacer que el sostenimiento del hogar sea posible.

Para ser más concretos, el ingreso se compone de un "Plan potenciar", pero se complementa con un segundo empleo limpiando hogares o vendiendo productos de forma autónoma, con asignaciones, subsidios, compartiendo servicios como la luz, obteniendo la garrafa social (la cual tiene cupo limitado), o recibiendo ayuda de algún familiar. Todo esto implica realizar intrincados trámites burocráticos, moverse entre las diferentes agencias del Estado, verificar periódicamente el estado de los mismos, entre otras complicaciones. No hay un ingreso único, sino que éste se compone de varias fuentes, que las trabajadoras deben saber obtener, administrar y conservar. A pesar de todo, en esta actividad, las trabajadoras coinciden con lo que veníamos analizando del

testimonio de las empleadas de limpieza, en cuanto a que la inflación y la falta de actualización en las sumas percibidas por el Plan determinan una pérdida cada vez mayor del poder adquisitivo:

Empecé a vender ropa por pedidos porque con esto estoy endeudísima, te juro. Antes alcanzaba el sueldo. Empezó hace como tres meses que no vas al supermercado y si o si te alcanza cuatro mil meses para 5 días. Te digo si economizas un montón; leche, aceite y eso. O sea, quede endeudísima en tres meses y dije Tengo que empezar a hacer algo (Brenda, trabajo socio-comunitario, 32 años)

Brenda, como tantas otras trabajadoras de este sector, manifiesta que debe buscar un segundo trabajo para poder generar ingresos suficientes que le permitan afrontar sus deudas. Cabe destacar que cuando habla de sus deudas se refiere a gastos del supermercado, es decir, productos de primera necesidad para la reproducción y el sostenimiento del hogar y no de productos suntuarios.

No podemos pasar por alto que el entorno donde viven muchas veces carece de los servicios básicos lo que también tiene impacto en los barrios donde no llega la red de gas, las trabajadoras deben intentar acceder a la garrafa social como antes mencionamos, y esto se suma a que en muchos lugares no hay red de agua potable por lo que también deben comprarla o acceder a algún servicio de filtración de agua, un elemento vital para la reproducción familiar. En este aspecto, podemos encontrar una diferencia con el resto de las trabajadoras, correspondientes a otras actividades mejor remuneradas, pero esta diferencia no hace más que profundizar la precarización laboral que se manifiesta en todos los casos.

Decíamos, en el marco teórico, que para García Sainz (2017) la disponibilidad de ingresos altos puede permitir compensar la pobreza de tiempo, contratando empleados (o, en general, empleadas) para la realización de tareas domésticas. La contracara de esa posibilidad es la consecuencia que tiene para las trabajadoras que se ven obligadas a ofrecer esos servicios, en condiciones precarias, como en el caso de las entrevistadas: la pobreza de tiempo, que analizaremos en profundidad en la segunda dimensión.

Enfermeras:

En cuanto al salario de las enfermeras, en general, todas las entrevistadas consideraron que no era justo con respecto a las tareas, a la responsabilidad y a la capacitación que tienen, perdiendo poder adquisitivo con el correr del tiempo y sufriendo atrasos o recortes en el pago de las bonificaciones. A su vez, dos entrevistadas manifestaron tener problemas para cubrir sus gastos, mientras que las otras dijeron depender económicamente de su marido para poder subsistir. La pérdida de poder adquisitivo que se da por una falta de actualización salarial en un contexto de alta inflación, que padecen en esta actividad como en las otras que hemos analizado, fue expresada de forma elocuente por Cintia (43 años):

No es justo. La verdad que estamos muy debajo de todo, y lo que es que aumenta cada año que es lo mismo, eh, es muy puchitos. Nosotros, por ejemplo, sin ir más lejos este mes tuvimos un aumento de casi 8 mil pesos, que si vas al mercado no traes absolutamente nada con 8 mil pesos... así que de un mes para otro cuando ellos te dan el aumento, ya te aumentó todo el triple.

Entonces realmente no te sirve. Creo que no estamos muy bien pagados por lo que hacemos, realmente (Cintia, enfermería, 43 años)

Por otro lado, en la cuestión salarial está, según manifiestan todas las entrevistadas, el reclamo por el reconocimiento de la Licenciatura en Enfermería. Las trabajadoras de dicha actividad reclaman una equiparación salarial respecto de otros profesionales, al tiempo que consideran que en esto se juega el reconocimiento social de su disciplina. En ese sentido, dijo Lara (51 años): "El gobierno, nos tienen como municipales. Nos categorizan como administrativos, no como profesionales", por lo que "tenemos un sueldo más bajo todavía". También Paula (50 años) expresa esa cuestión, en la que, luego de aclarar su calificación ("yo soy, aparte de licenciada en enfermería, soy profesora universitaria") se compara con otros trabajadores de menor formación y experiencia: "yo estoy más calificada que otros y gano lo mismo que un auxiliar. Un auxiliar tiene un año de estudio y yo hice siete" (Paula, 50 años).

La falta de un reconocimiento material y simbólico (Paugam, 2000) que se evidencia en estos testimonios, tienen como consecuencia la insatisfacción, ya que no solo se subestiman sus tareas, sino que tampoco se valora el tiempo y el esfuerzo dedicado a la capacitación, cosa que veremos también, más adelante, en el testimonio de las trabajadoras de la educación. En esta cuestión que surge de los testimonios, no sólo está en juego el reconocimiento de la Enfermería como profesión y las demandas salariales. En el fondo, se manifiesta aquello que decía Antunes (2005) acerca de la incorporación de la mano de obra femenina en tareas simples, rutinarias o de poca calificación: en general, las enfermeras son mujeres, mientras que predominan los varones entre los médicos, sobre todo los de mayor trayectoria y nivel jerárquico (suelen referirse a ellos en masculino plural, mientras que siempre hablan de las enfermeras en femenino plural).

En la insuficiencia del salario, se manifiestan otras problemáticas, particularmente las vinculadas a las relaciones con el núcleo familiar, ya que la relación con sus parejas está, en cierta medida, mediada por el factor económico, tal como lo expresa Cintia (43 años): "Dependo también, mucho de pobre, mi marido, que llegamos a fin de mes". A su vez, en general, las trabajadoras de esta actividad deben tener dos trabajos (generalmente, en una clínica privada) o realizar horas extras, con las consecuencias que analizaremos en las siguientes dimensiones, como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo. En el caso de Julieta (31 años), manifiesta que tiene dos trabajos porque: "estoy en la etapa de construcción de mi casa, entonces hace cuatro años que estoy trabajando en dos lugares". Esto era una cuestión transitoria, pero la insuficiencia del salario convirtió esa situación en permanente: "fue una decisión que primero dije por dos años, pero la verdad es que llega un momento en que no te alcanza y sigo todavía trabajando en dos lugares" (Julieta, 31 años).

Por último, es importante señalar que la pérdida de poder adquisitivo del salario también repercute en la capacidad de ahorro: "No es como antes que (...) ahorrabas lo que te quedaba; hoy estamos ahí justo, justo, y bueno, vamos, ahí no más" (Lara, 51 años). Si bien, en estos casos, encontramos dificultades para el ahorro o para construir una vivienda, se trata de problemas económicos diferentes de los de las trabajadoras socio-comunitarias, vinculados a necesidades más urgentes, como la energía y el alimento. Teniendo presentes esas diferencias, encontramos que, hasta ahora, en todas las actividades hay una precarización en lo salarial que determina la pérdida del poder

adquisitivo de las trabajadoras, con un fuerte impacto en su núcleo familiar y, como veremos en la segunda dimensión, una sobrecarga de trabajo que lleva a la pobreza de tiempo y a graves consecuencias en la salud y desarrollo personal.

Docentes:

Cuando se indagó acerca de si es justa la remuneración obtenida, considerando el trabajo realizado, la mayoría de las respuestas de las docentes fue que la paga no es acorde a las tareas, la cantidad de horas, la capacitación profesional y la responsabilidad que implica estar a cargo de las infancias. Este punto atraviesa el problema de la precarización (Longo, 2012; Bouffartigue y Bérout, 2009) al considerar el sueldo en comparación a las tareas y el servicio brindado por parte de estas mujeres, así como también el tema del reconocimiento material y simbólico, y sus consecuencias para la satisfacción y el desarrollo personal de las trabajadoras (Paugam, 2000).

Una de las docentes entrevistadas cumple su función como directora de un jardín de infantes, es decir, pertenece al equipo de conducción. Cuando se le preguntó si su salario le parece justo mencionó, por un lado, la responsabilidad que recae sobre su figura y por otro, que en su caso, cobra su sueldo con la mayor antigüedad ya que está próxima a jubilarse.

En cuanto a si es justo y remunerativo, yo creo que por el tipo de responsabilidad y compromiso que tengo en la escuela me parecería que no es un sueldo que sea acorde, porque la carga y la responsabilidad es muchísima. Yo tengo, sobre mí, 220 niños de 3 a 5 años, aproximadamente una planta funcional de 40 docentes y sumándose también al equipo de auxiliares y de comedor que es una empresa tercerizada (Luciana, docente, 58 años)

En la misma pregunta, una maestra de sección hizo hincapié en lo mismo que mencionaba la directora y además agregó:

En relación a la cantidad de cosas que hacemos fuera del Jardín, (el salario) sería justo si mi trabajo terminara en el momento en que finaliza la jornada. Pero la realidad es que te ves el fin de semana trabajando, a la mañana, tarde, noche y eso ya lo hace mucho más chico al salario (Sofía, docente, 42 años)

Lo que nos da una pauta de que la jornada laboral se extiende al ámbito del hogar y personal. Todos los casos coincidieron en ser trabajadoras registradas cuyo empleador es el Estado perteneciente al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires al tratarse de escuelas públicas. Son docentes que se desempeñan en cargos de doble jornada, es decir, entre 6 y 8 horas por día porque sino "no les alcanza". Aunque, en contraposición, como aspecto positivo se señaló que se trata de un trabajo en blanco, con aportes, obra social y acceso a licencias.

Creo que tendríamos que ganar mucho más por lo que hacemos y porque el salario dignifica a una persona. Pero el día 31 a las doce de la noche el sueldo está depositado. Aún, en pandemia (Martina, docente, 55 años)

Para Longo (2012), los sectores que gozan de horario fijo y menos tensión durante la jornada de trabajo son vistos como privilegiados por otros trabajadores. En contraposición, se destaca como aspecto negativo los prejuicios que se encuentran en

torno a ser “maestra jardinera”, hacia la mirada de un otro y la búsqueda por la aprobación y valorización de la tarea. Paugam (2000) habla del trabajo precario cuando el trabajo no tiene un debido reconocimiento material y simbólico, y entonces el trabajador no encuentra satisfacción en su empleo. En ese sentido, en palabras de las docentes, se menciona en reiteradas ocasiones la formación, capacitación y compromiso social en su trabajo a pesar de no contar con un sueldo que lo refleje.

A modo de síntesis, al analizar la composición de ingresos de las trabajadoras entrevistadas en estos 4 sectores notamos ciertas particularidades y diferencias en cada uno. Con respecto al caso de las enfermeras, docentes y personal de limpieza, se trata de trabajadoras registradas, “en blanco”, las cuales tienen como empleador al Estado, en cambio, en el sector socio-comunitario, el sueldo que perciben es parte de planes sociales como por ejemplo el llamado Potenciar Trabajo, que carece de los beneficios o derechos contenidos en el salario formal. Si bien, todas coinciden en que el sueldo en comparación a las tareas diarias que realizan no reflejan todas las horas trabajadas, notamos que hay diferencias sustanciales en los ingresos que cada una percibe. En otras palabras, también podríamos decir, si bien a todas las entrevistadas, el ingreso *no les alcanza*, las trayectorias propias en cada sector muestran que ese “no alcance” no se da de la misma manera. De esa forma, se considera que “los salarios caen por debajo de los costes de reproducción socialmente necesarios” (Fraser, 2016, p 127).

Con respecto al sector de limpieza el sueldo es de aproximadamente \$50.925, del cual también se descuenta los insumos de protección que deben proveerse las trabajadoras mismas y verse en la “obligación” de buscar trabajos extras en casas particulares. En el sector comunitario el ingreso del Potenciar Trabajo es aún menor, de \$28.950, muchas trabajadoras comentaron como en el primer caso, que complementan sus ingresos limpiando hogares por hora y a su vez, recibiendo ayuda de algún familiar cercano. También se podría agregar que “estos empleos y changas son trabajo doméstico o de cuidados realizados para otros hogares, sector de la actividad fuertemente feminizado, informalizado, racializado y de composición migrante” (Varela, 2020, p. 10).

Por su parte, la remuneración de las enfermeras oscila aproximadamente en \$84.000 y junto con el reclamo del reconocimiento en su formación como Licenciadas en Enfermería, se suma también la pérdida del valor adquisitivo. El ingreso de una docente de nivel inicial en una jornada simple es de \$88.000 el cual varía según la antigüedad en el cargo y si se trata de maestra celadora o de sección. “Con un salario de miseria y obligadas a trabajar largas jornadas en condiciones insalubres, estás trabajadoras se convierten en iconos del desprecio del capital por las relaciones y las capacidades sociales que sostienen su productividad” (Fraser, 2016, p. 118).

Teniendo en cuenta que a noviembre del año 2022 el salario mínimo, vital y móvil según el acuerdo del Gobierno Nacional con el Consejo Nacional del Empleo, es de \$57.900, nos da la pauta, que la remuneración obtenida por las trabajadoras no supera ampliamente dicho monto. A esto también se agrega que al 17 de noviembre de 2022 el valor de 1 (una) Canasta Básica Total tipo 2 según INDEC es de \$139.783. Aunque, como indica Fraser (2016), el término de “salario familiar” fue modificado del modelo victoriano por un modelo más moderno, a pesar de que, relativamente pocas familias lograron alcanzarlo.

Estos datos resultan relevantes ya que la mayoría de las trabajadoras en los sectores analizados mencionaron que son sostén de familia y que tienen hijos/as en edad escolar a cargo. En ese sentido, Varela (2020) menciona que, la precarización del trabajo y la consecuente caída del salario real, impiden que la mayoría de las trabajadoras puedan adquirir servicios en el mercado, al tiempo que empujan al alargamiento de la jornada de trabajo remunerado a la búsqueda de múltiples empleos y changas, profundizando la dificultad para llevar a cabo el trabajo de reproducción social no remunerado en el hogar. En otras palabras, la caída del salario real impacta notoriamente en las condiciones de vida de las personas.

Como menciona Fraser (2018), históricamente, el trabajo de reproducción social se ha ubicado principalmente fuera de las relaciones salariales, y se ha asignado a las mujeres, aunque también los hombres siempre han realizado una parte del mismo. La carga semanal de horas de trabajo, la formación, perfeccionamiento, compromiso y dedicación son cuestiones que se mencionan en todos los casos en donde hay flexibilidad en la composición del salario. Este factor económico interfiere en la composición de su vida personal y familiar produciendo que se deban tomar más horas de trabajo para poder llegar a un ingreso adecuado a sus necesidades.

Dimensión 2: Sobrecarga en la Jornada Laboral

En esta dimensión desarrollaremos la sobrecarga en la jornada de trabajo, es decir, la *extensión* en las horas trabajadas (horas extras, dobles jornadas, trabajo en casa, etc.) como también la *intensificación* de tareas al interior de la jornada de trabajo (absorción de trabajo de compañeros, horarios y francos rotativos, etc.) y su impacto en el núcleo familiar, en la salud y en el desarrollo personal de las trabajadoras.

Si bien observamos que en todos los sectores existe una sobrecarga o extensión de las actividades laborales, vemos que se manifiesta de diferentes formas dependiendo del sector. En algunos casos existe lo que se conoce como pluriempleo, es decir, desarrollar más de un trabajo en la jornada. En otros casos, la sobrecarga se manifiesta adjudicando a las trabajadoras tareas remanentes producto de la reducción de personal. También sucede que las trabajadoras toman responsabilidades que por su cargo o sus capacidades no les corresponden. En algunos sectores, se les pide que hagan horas extra o incluso que estén disponibles en casos de emergencia por fuera de su jornada laboral. Sin embargo, a pesar de estas diferencias existe una situación general de "flexibilidad de la jornada laboral en el espacio y tareas a realizar" (Longo, 2012). Todo esto tiene un fuerte impacto en la vida de las trabajadoras que se traduce en consecuencias físicas y emocionales, lo cual sumado a las tareas domésticas las deja sin tiempo o energía para compartir con su núcleo familiar, ni para dedicarse a su desarrollo personal. En este sentido es que lo observado en las entrevistas nos permite hablar de *pobreza de tiempo* de las trabajadoras dado que una elevada dedicación a las tareas domésticas 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 con horarios o francos rotativos, acorta el tiempo disponible y perjudica la capacidad de las trabajadoras para procurar su bienestar. La pobreza de tiempo se entiende como una restricción en la libertad de las trabajadoras sobre su asignación de tiempo, llevando principalmente a la carencia de tiempo dedicado al ocio, a su desarrollo personal o a su núcleo familiar. Observar esta dimensión con perspectiva de género

es fundamental para el análisis por la histórica división sexual de trabajo que asigna ciertas responsabilidades y tareas a los hombres y otras a las mujeres.

Trabajadoras de limpieza:

Como mencionamos en la dimensión anterior, las trabajadoras de limpieza en el sector de salud tienen un modo de contratación formal. Son generalmente empleadas de una empresa privada que establece sus funciones, los espacios o locaciones cómo también los días y horarios de trabajo. Pero así como vimos formas de precarización en su salario, también podemos observar aspectos de flexibilización en la jornada de trabajo de este sector. Un aspecto que apareció en varias entrevistas es el de los francos rotativos. La falta de estabilidad en los horarios o días de descanso no permite o al menos dificulta a las trabajadoras proyectar hacia adelante, organizar sus tareas domésticas o sus ratos de ocio familiar.

Los días de guardia, feriados, sábado y domingo, por ejemplo, nosotros trabajamos, tenemos, eh...un sábado por ejemplo franco, la otra semana domingo, después sábado, después domingo. Los feriados son por guardia, le toca un feriado a una guardia, otro feriado a otra, un feriado a una guardia otro feriado a otra...Entonces ahí te piden colaboración porque somos pocos...Por ejemplo día de la madre, día de la madre éramos cinco, cinco personas de limpieza para todo el hospital (Victoria, limpieza, 45 años)

Del testimonio de Victoria se desprende otro rasgo interesante y es que ante situaciones en donde el plantel de trabajadoras se ve reducido, ya sea por un día feriado o en la etapa de aislamiento obligatorio donde se rotaban para no ser tantos empleados al mismo tiempo, o mismo porque la empresa despide empleados, el trabajo que realizaban esos puestos reducidos se reparte y agrega a las trabajadoras que quedan, absorbiendo todas las tareas extra del personal saliente sin ningún tipo de beneficio. Tan solo intensificando el agotamiento como señala Juana:

Ahora que están, que están sacando personal de acá para llevar a otro lado porque no tienen gente, te quedan servicios que no se completan si nosotros no lo hacemos y a veces no te da el cuerpo para hacer todo eso... (Juana, limpieza, 60 años)

Además de absorber estas tareas muchas veces las trabajadoras terminan realizando tareas que exceden sus funciones o que no les corresponden, incluso tareas de fuerza que repercuten en su salud tanto psíquica como física. Al respecto Juana nos comenta:

Llega un momento en que te... te explota la cabeza con todo esto, porque no estás, no estás trabajando bien, estás trabajando a disconformidad, o sea, no estás bien en el trabajo, si vos estás bien en el trabajo, das más // me cansa, no tengo ganas de hacer nada, me agota, últimamente me agota más, o será que yo estoy vieja, pero me agota más, ya me agota, llego a casa y duermo..., que ante no era así (Juana, limpieza, 60 años)

Como podemos ver, el agotamiento que genera esta sobrecarga en las trabajadoras tiene un impacto directo en el hogar ya que en casos como el de Juana, solo vuelven a su casa para reponer su fuerza de trabajo para el día siguiente.

Otro rasgo saliente en este sector que ya mencionamos en el apartado de Impacto del

Salario, es la necesidad de las trabajadoras de aumentar sus ingresos con un segundo trabajo en esto que se conoce como pluriempleo. Las trabajadoras, además de sus empleos formales en los hospitales, complementan con horas de trabajo informales haciendo tareas de limpieza o de cuidado en hogares particulares para acrecentar sus ingresos que resultan insuficientes para su reproducción.

¿De qué era ese trabajo? Ese segundo trabajo que tenías...

R: De niñera... ¡Ah! y ahora me estoy yendo los sábados, por hora.

P: ¿y qué haces? ¿limpieza... o niñera?

R: Antes... antes era niñera, pero ahora los nenes están grandes y voy a hacer la limpieza (Candela, limpieza, 60 años)

El caso de Candela es uno de tantos ejemplos de pluriempleo pero que también muestra lo que Longo (2012) denomina como polivalencia en las trabajadoras, de modo que se modifican las tareas según se necesita flexibilizando las condiciones laborales.

Sin embargo, al finalizar su jornada de trabajo, las trabajadoras de limpieza se ocupan además de la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado al retornar a sus hogares. Esto tiene como consecuencia la desatención o abandono de otras actividades, como el estudio, la convivencia familiar, o el tiempo libre en general.

Lo que pasa es que yo, eh... cuando era chica también... ahí me di cuenta porque atendía a mi abuela, que estaba enferma de cáncer. También la ayudé mucho. Andaba con la bolsita de colostomía y yo siempre se la quería cambiar. Mi mamá, como era chica, por ahí me decía que no. Y ahí me di cuenta de lo que quiero. De chica. Nunca tuve la oportunidad, porque del más grande yo me quedé mamá soltera. Mi pareja ahora hace 5 años, mi hijo tiene 19 y... costó... estudiar, salir adelante. El secundario lo tenía hecho, pero no había seguido ninguna carrera porque me tuve que poner a trabajar (Candela, limpieza, 60 años)

Como podemos ver en el testimonio de Candela, su historia de vida la llevó a ocuparse del cuidado de su familia impidiéndole seguir sus estudios porque las tareas de cuidado sumadas a la necesidad de trabajar la dejaban sin tiempo para encarar una carrera. Sin embargo, también resulta interesante cuando habla de su hija que a diferencia de ella sí pudo seguir sus estudios, pero sin poder pasar tiempo con su familia:

Hace 33 años que estoy acá. Me perdí un montón de cosas. Un montón de cosas. Pero bueno, hay que salir a trabajar porque hoy en día no alcanza. Yo la veo a ella que sale de acá, se va a estudiar, tiene que atender la casa. No está nunca con los nenes. Yo digo, se está perdiendo lo mejor de los nenes. Porque eso no lo recuperarás más (Candela, limpieza, 60 años)

Es decir, la carencia de tiempo empuja a las entrevistadas a optar. Como trabajar es una necesidad, cualquier otra actividad que deseen realizar conlleva quitarle tiempo a la familia. Juana nos brinda otro ejemplo de carencia de tiempo ocupando sus primeras horas en las tareas del hogar para luego irse a trabajar y al volver descansar para repetir esta dinámica al día siguiente.

Por ahora no tengo más tiempo..., tengo tres horas, cuatro horas a la mañana

y a la noche cuando llego ya llego ...planchada (Juana, limpieza, 60 años)

Ahora bien, cuando hablamos de las tareas domésticas del hogar debemos también tener en cuenta no solo las que tienen que ver con limpieza, higiene o alimentación sino también con aquellas tareas de cuidado y salud. En muchos hogares hay familiares que por alguna condición precisan asistencia y en estos casos son también las mujeres las principales encargadas de ejercer las tareas de cuidado. Al respecto Priscila nos comenta lo siguiente:

¿Y cuidan algún mayor, algún familiar mayor que ustedes ayuden?

A mi suegra. Hay días que está re bien y hay días que está... Ella tiene presión, problema en los huesos. Yo soy la que le hace todos los trámites a ella. Ella, los hijos cada uno está con su familia y no la ayudan. Y ella está operada de un ojo. La hice operar, porque tenía cataratas y no veía nada. Con el papá de mi nene, que es el hijo, la llevamos, la trajimos, y ahora ve mejor, puede andar en la calle sola. Yo soy la que le busca los remedios, la que le hace todo, la que le saca los turnos con la doctora, y todas esas cosas que tendrían que hacer los hijos, digamos (Priscilla, limpieza, 33 años)

Priscila es trabajadora de limpieza, estudia, se ocupa de la crianza de sus hijos, y realiza tareas domésticas en el hogar. Testimonios como este se repiten y en algunos se suman otros trabajos extra como ya mencionamos, dejando a las trabajadoras prácticamente sin nada de tiempo libre. Esta multiplicidad de acciones diarias demuestra un conjunto clave de habilidades y capacidades sociales que han recaído históricamente en las mujeres sin ser remuneradas pero que son indispensables para el funcionamiento de la sociedad en su conjunto y es a su vez condición de posibilidad para la acumulación de capital en el modelo de producción actual (Fraser, 2015, p. 112)

Sin embargo, nos llamó la atención algo que se repite en varias entrevistas y es la intención que tienen muchas mujeres de modificar en las nuevas generaciones esa idea naturalizada de que las tareas domésticas son responsabilidad de la mujer.

- limpian los dos. Mis hijos no son como mis hermanos. Ellos cocinan, lavan, limpian, todo.
- por qué creés que hacen a diferencia de...?
- porque les enseñé" (Valentina, limpieza, 47 años)

Si bien como nos cuenta Valentina existe un cambio de mirada no alcanza para resolver esta tensión existente ya que "*las raíces de la actual crisis de cuidados se encuentran en la inherente contradicción social del capitalismo*" (Fraser, 2015, p, 132)

El hecho de que muchas trabajadoras realicen tareas de limpieza en hogares particulares o cuidando niños como segundo ingreso es muestra de cómo el mercado encontró su nicho en las tareas de reproducción social. Como señala Arruzza (2020, p.38) el neoliberalismo encontró en el proceso de reproducción social una nueva fuente de ganancias.

Trabajadoras socio-comunitarias:

El sector de trabajadoras de comedores comunitarios quizás sea el más golpeado en

materia de precarización. Como antes mencionamos, lo que perciben por sus tareas es insuficiente y despojado de derechos laborales como aportes previsionales o seguros, por lo que deben recurrir al pluriempleo y a estrategias que diversifiquen los ingresos.

En el caso de las trabajadoras de comedores comunitarios encontramos una particularidad en cuanto a su organización. Al consultarles sobre la cadena de mando, no parece haber una figura que cumpla el rol de jefe que fije funciones y horarios. Hay una referente que en general es la compañera que les permitió ingresar, pero el clima de trabajo se asemeja más al de una cooperativa donde hay distribución de tareas pero de un modo flexible y fluctuante en la medida de lo necesario. Esta flexibilidad se traduce en cambios de tareas y en ocasiones en extensión de la jornada de trabajo.

Y uno sabe cuando llega al barrio y nunca cuando se va. Porque siempre hay emergentes, hay situaciones que... que te llevan a quedarte más tiempo. Como que eso no lo medís (Guadalupe, trabajo socio-comunitario, 53 años)

Como nos comenta Guadalupe, en determinadas situaciones surgen emergentes que obligan a las trabajadoras a quedarse más tiempo del que deberían cumplir.

Pero también como en el caso de las trabajadoras de limpieza, encontramos que al no tener ingresos suficientes por estas tareas, deben recurrir al pluriempleo, es decir, buscar un segundo ingreso que les permita sobrellevar los gastos del hogar.

Y bueno acá en el trabajo que tengo en Recoleta es de una señora que tiene dos departamentos y los alquila a turistas, entonces depende de eso, de los turistas... ahora por ejemplo el siete llega un turista de Estados Unidos, se queda una semana, y yo soy la que se encarga de... como una mucama digamos. (Yamila, trabajo socio-comunitario, 55 años)

En las palabras de Yamila podemos ver el grado de adaptabilidad para realizar distintos tipos de trabajo, pero también se puede entrever cómo ya mencionamos, el mercado encuentra nuevos nichos de ganancia en las tareas de cuidado o de limpieza.

Me levanto a las siete de la mañana, siete y media vengo para el comedor, empiezo a preparar, cocino, sirvo la comida a las doce o una, después se termina y le doy de comer a Debo, a las chicas de acá, tipo una y media o dos me voy, y hoy por ejemplo llego a casa, me baño, y salgo a trabajar por hora en Recoleta (Yamila, trabajo socio-comunitario, 55 años)

Como también comenta Yamila, muchas trabajadoras cumplen su jornada en el comedor y se trasladan a un segundo trabajo, que en general son tareas de limpieza en hogares particulares, cuidado de niños, o con algún emprendimiento personal. Como resultado de esto muchas veces las trabajadoras pasan todo el día fuera de sus hogares lo que además de producirles agotamiento, les quita tiempo para compartir con su núcleo familiar, para realizar las tareas del hogar. En ocasiones esta carencia de tiempo atenta contra el desarrollo personal de las trabajadoras impidiéndoles estudiar, como nos cuenta por ejemplo Brenda:

Yo siempre quise terminar la secundaria, pero todas las horas se me superponen, o sino no me daba para dejar a mi hija en la escuela y llegar al estudio y volver a retirarla (Brenda, trabajo socio-comunitario, 32 años)

Esto se suma a las carencias que padecen en los entornos donde residen, como la falta

de red de gas natural, o de agua potable, lo que les suma otra tarea para su adquisición. Partiendo de estas desventajas, en los testimonios de nuestras entrevistadas al momento de consultarles cómo se distribuyen las tareas al interior del hogar, a pesar de los movimientos por los derechos de la mujer que buscan visibilizar las desigualdades en torno a los roles de género, podemos observar que persiste un mayor peso sobre la mujer a la hora de encargarse de las tareas domésticas y de cuidado *antes, durante y después* de la jornada laboral, todo lo cual consume por completo el tiempo de las trabajadoras dejándoles prácticamente nada de tiempo libre para ocio, recreación, o incluso descanso. Decimos *antes* porque se encargan del desayuno y traslado de los niños a las escuelas, *durante* porque ante emergencias familiares son ellas quienes acuden y *después* por las tareas del hogar que desarrollan al terminar su jornada de trabajo. A menudo la cadena de cuidados se extiende entre las mujeres de la familia al momento de cuidar o trasladar a hijos, sobrinos o nietos.

A la vez, visibiliza los múltiples frentes que deben atender las mujeres siendo a la vez trabajadora, madre, encargada de cuidados, de limpieza y demás tareas necesarias para la reproducción social del núcleo familiar.

Entonces imagínate, si en eso de que yo me tenga que levantar todos los días, llevar los chicos al colegio, venir, cocinar, trabajar, hacer, armar, desarmar; no tengo tiempo para mí (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

Lo curioso es que al consultarles sobre qué hacen en su tiempo libre muchas veces las trabajadoras responden que se ocupan de las tareas domésticas asumiendo que ante la disponibilidad de tiempo, este se utiliza para las tareas de reproducción al interior del hogar.

Haciendo cosas en casa, arreglando, limpiando, cocinando, hago cosas de tareas, en tu casa tenemos muchas cosas de tareas, hay que limpiar lavar cocinar, tengo perro dos también están ahí les tengo que dar de desayunar, tengo gato, me lleva trabajo (Rocío, trabajo socio-comunitario, 54 años)

El hecho de que las mujeres asuman la responsabilidad de llevar a cabo estas tareas en desmedro de su tiempo libre no es azaroso. Como señala Arruzza (2020. p39) la reproducción social se estructura desde la socialización, es decir, en la reproducción de actitudes, predisposiciones, subjetividades y en la internalización de formas de disciplina. Pero también señala la autora que este proceso no se limita al espacio del hogar únicamente.

No, porque es parte de lo que es ser mujer. La mujer tiene que lavar, planchar, cocinar, ordenar, organiza los chicos, organiza la escuela, el trabajo de uno, la vida de uno y... el resto. O sea, es algo que es parte de lo que te toca (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

En el relato de Ayelén se materializa esta estructura que describe Arruzza, y es por eso que resulta interesante el impulso o al menos el intento por generar una conciencia en las generaciones futuras de modo que crezcan con otra subjetividad en relación a la responsabilidad de las tareas del hogar y de cuidado que históricamente han sido cargadas (y lo siguen siendo) sobre la mujer.

Enfermeras:

Como surge de las entrevistas realizadas a enfermeras del AMBA, diversos factores hacen que exista una flexibilización en la jornada laboral y una sobrecarga en las tareas realizadas, lo cual se ha agravado con el tiempo, generando un impacto en sus hogares y en su desarrollo personal. En ese sentido, hay que tener en cuenta que se desempeñan en el ámbito de la salud pública, cuya situación general fue de mucha y creciente demanda por parte de la ciudadanía que concurre en busca de ese servicio, para un personal escaso y, en algunos casos, en decrecimiento. En ese sentido, si bien en líneas generales no hemos abordado el tema de la pandemia del Covid-19 porque nos enfocamos en las actuales condiciones de trabajo, en el ámbito de la salud ese fenómeno global generó cambios que, presentados como medidas excepcionales frente a una crisis sanitaria, con el pasar del tiempo se revelaron como permanentes: "hubo modificaciones, nos incrementaron tareas por el tema de la pandemia y después no volvieron a las actividades normales pre-pandemia" (Iara, 51 años).

Para describir la situación en que se encuentran por la falta de personal y el aumento de trabajo, agravada luego de la pandemia, tomaremos como referencia dos entrevistas, por la elocuencia del testimonio:

Los equipos se achicaron, todos. De todos los servicios se achicaron: antes tenían más equipo en quirófano, tenían cardiólogo, tenían los anestesistas, dos instrumentadoras; y ahora, tienen una instrumentadora, el cardiólogo no está, salvo en una cirugía que se necesite un cardiólogo, como que fueron bajando costos, si fuera un privado serían costos (...) Yo cuando entré a este servicio, éramos cuatro enfermeras y una jefa en el turno mañana; y yo ahora tengo dos enfermeras y yo que sería la jefa, o sea que me falta la mitad del equipo, tengo el cincuenta por ciento del personal (Paula, enfermería, 50 años)

Y éramos pocos, porque muchos compañeros se murieron, no están. Los que se jubilan, no reponen, entonces como que tenés dónde (ininteligible), porque no reponen a la gente que se murió, que se fue, que se jubiló, no reponen. Entonces estamos en la misma, haciendo el mismo trabajo, de que éramos muchos más. Antes de la pandemia éramos muchos más y hacíamos menos trabajo, digamos, las compañeras que se fueron, que murieron. Muchos en la pandemia se murieron y no repusieron del gobierno. Al menos del gobierno no, así que tenemos más trabajo y no nos reponen, nos pagan lo mismo (...) Andamos haciendo más tareas en el sentido que los pacientes siguen siendo los mismos, pero ante menos personal, nosotros nos cargamos con más trabajo (Iara, enfermería, 51 años)

Esta situación deriva en varias consecuencias negativas para las trabajadoras, como se evidencia en los testimonios. En ese sentido, están las que, como decíamos en la Dimensión 1, tienen dos trabajos porque no les alcanza el sueldo, por lo cual deben repartir su tiempo entre el Hospital público y una clínica privada para poder tener un ingreso suficiente para subsistir, lo cual deriva en las problemáticas asociadas a la pobreza de tiempo (Boltvinik, 2005). En esta actividad, es excepcional el pago de horas extras: "en un momento muy cortito había como unas horas extra que te pagaban (...) duró, no sé, dos meses, y después lo sacaron" (Julietta, 31 años). Sin embargo, es frecuente que las hagan a cambio de una compensación en tiempo, el cual muchas veces se acumula sin ser aprovechado: "no nos pagan horas extras, nos dan días compensatorios y ya tengo un montón" (Cintia, 43 años). Entre compañeras,

intercambian esos días compensatorios, cubriéndose mutuamente, pero por iniciativa de los superiores, que son quienes evalúan cuándo conviene. Es por eso que la distribución de las horas frecuentemente es motivo de conflicto:

Tuvimos una pequeña discusión con mi supervisora y siempre fui cubriendo baches por todos lados. Y, en un momento que le reclamé algo, ella se llevó más de lo que dijo el resto, entonces dije: bueno, no vengo más. Cuando necesites a alguien busca a otra, porque no vengo. Entonces de ahí en más no hice más horas extras (Cintia, enfermería, 43 años).

Si bien el conflicto tiene que ver con la falta de personal y con que no se pagan las horas extra, ni se cumple siquiera con la compensación prometida, esto deriva en conflictos entre compañeras de trabajo, más que en una demanda colectiva contra las autoridades responsables de esa situación. En ese sentido, una solución que surgió, seguramente como consecuencia de la perspectiva individualista con que se aborda el problema, consiste en que los trabajadores se paguen entre ellos los reemplazos, lo cual agrava la situación descrita en la Dimensión 1. Así lo describe Julieta (31 años):

Por la cantidad de carga horaria que tengo con la facu, o sea, lo que me demanda, decidí hacer eso, o sea pagar a alguna compañera que me pueda cubrir mi horario, y pagarle la guardia de trabajo.

La otra situación que se deriva de la falta de personal y la demanda creciente que deben abordar en la salud pública, tiene que ver con la sobrecarga de tareas y su distribución incorrecta, lo que genera “roces, más que nada por la mala comunicación, por esa bajada de línea que no es la que corresponde” (Julieta, 31). Hay enfermeras con poca experiencia y formación a las que se les confieren tareas que exceden su idoneidad, sin una supervisión adecuada, lo cual sobrecarga de trabajo a las más experimentadas:

Una está pendiente de lo suyo, que ya encima había mucho trabajo, y pendiente de la otra compañera, de su trabajo. O sea, era una sobrecarga en otras palabras. Y esas cosas, por ejemplo, las tareas delimitadas de ellas tampoco estuvieron bien marcadas, hubo roces con compañeras por eso también... (Julieta, enfermería, 31 años).

Desde otro punto de vista, Paula y Cintia coinciden en que a ellas, por su cargo, les corresponden sólo las funciones de coordinación y organización, pero se ven obligadas a realizar las tareas de asistencia de los pacientes que corresponden a sus subordinadas, como consecuencia de la falta de personal que veníamos describiendo: “Estoy a cargo del servicio, pero hago doble función, hago asistencial y la coordinación del servicio”. (Paula, 50 años); “Yo, en este momento soy supervisora de servicio, eh, la encargada del turno. Se supone que yo no tendría que atender pacientes” (Cintia, 43 años).

Como podemos ver, además de tener que trabajar horas extras o tener más de un empleo, estas trabajadoras se desempeñan en una actividad que exige mucha responsabilidad, enfrentando el deber de cumplir con tareas que las exceden o no están suficientemente capacitadas para realizar. Analizaremos esta situación a la luz del concepto de pobreza de tiempo con perspectiva de género (García Sainz, 2017), a fin de dar cuenta de las consecuencias de la flexibilidad laboral que veníamos describiendo. Además del impacto en el hogar que genera esta situación, podemos

observar que también afecta a la salud psicofísica de las trabajadoras y a sus posibilidades de desarrollo personal.

En las entrevistas analizadas, las trabajadoras expresan todo tipo de conflictos con sus maridos o con sus hijos, relacionados a que se les reclama cumplir con el rol que el patriarcado les asigna en el hogar y no pueden satisfacer esa expectativa, por falta de tiempo o de energía, como consecuencia de la flexibilidad en la jornada laboral y la sobrecarga de tareas. Para ejemplificar esta cuestión, citaremos un fragmento de la entrevista a Paula (50 años), cuando se le preguntó si se repartían las tareas del hogar con su marido:

No, pero él paga a una chica para que venga a limpiar la casa, él dice eso no me gusta, no tengo tiempo; trabaja también él, está cansado, qué se yo. Y yo muy ducha, muy habilidosa, no soy. Entonces, si por ahí mi fuerte es la cocina y él me dice, yo con que vos cocines, ya nos arreglamos, el resto que lo haga otra persona (risas) (...) Es un acuerdo. Llegamos a eso, pero bueno, a mí me gustaría estar sola en mi departamento y que nadie me toque nada, que no se desordene nada, pero bueno hay que flexibilizar porque si no, terminas solo como bicho canasto, que nadie venga, que nadie toque nada (Paula, enfermería, 50 años)

A esta trabajadora, el marido le exige la realización de esas tareas porque está cansado, siendo esa desigual exigencia naturalizada por ambos. En particular, Paula (50 años) lo considera como un mal menor, una situación que le desagrada, pero que debe afrontar para no terminar sola, de lo cual podemos deducir que considera que con otra pareja recibiría las mismas exigencias. Su marido, a su vez, le exige que elija entre su familia y su trabajo, le ordena que no lleve al trabajo la computadora que necesita para sus tareas por el riesgo que implicaría, que organice sus horarios en el trabajo para disponer de tiempo para compartir en viajes, etc.

Algo semejante ocurre con Cintia (43 años), quien dice que su marido no colabora en la casa porque está todo el día trabajando, por lo que dirige el reproche hacia su hija, quien sí debería colaborar, según ella. En función de cumplir con el rol asignado en la familia y, al mismo tiempo, con el trabajo, sin generar conflictos en su hogar, Cintia (43) dice que, de alguna manera, le pide permiso a su núcleo familiar ante cualquier aumento en la exigencia laboral: "cuando yo tengo que cambiar algo de mi rutina, yo siempre lo hablo con ellos. No me mando sola". En el caso de Lara (51 años), si bien considera que se reparte equitativamente las tareas del hogar con su marido, podemos observar que la intensidad de su trabajo y la cantidad de tiempo destinado al mismo han generado conflictos en la relación con su hija.

Decíamos que para comprender integralmente las consecuencias de la flexibilización laboral es fundamental considerar el concepto de pobreza de tiempo, ya que es un factor determinante a la hora de valorar el bienestar de la población (Damián, 2013). En ese sentido, el testimonio de Julieta (31 años) es muy ilustrativo de cómo se ven afectadas las trabajadoras, teniendo que distribuir su tiempo entre el trabajo, la familia, el descanso y su desarrollo personal y profesional:

Además de que estoy trabajando en dos lados, empecé a hacer (...) el posgrado en enfermería neonatal en el Austral, y entonces se me complicó un poco más los horarios, pero bueno, acá en el hospital tengo la posibilidad

(...) de que me cubran las guardias y yo poder después devolverlas (...) Y después, hace poquito, surgió la posibilidad, así como los médicos hacen, que cubren las guardias por guardia paga, que enfermería, si quiere, pueda hacer esa (...) así que entonces este año, por la cantidad de carga horaria que tengo con la facu, o sea, lo que me demanda, decidí hacer eso, o sea pagar a alguna compañera que me pueda cubrir mi horario (...) No tener que devolver, porque devolvía las horas y parecía que terminaba más cansada todavía, y por lo menos hasta junio, yo termino en junio del año pasado, por lo menos hasta julio voy a tener que optar por eso. En resumen, me levanto, obviamente que para mí los lunes son trágicos porque vengo de los fines de semana que hago 14 horas, y se me hace más pesado el lunes quizás. Y más el horario acá a la mañana, porque acá el horario es de 6 a 12 horas, o sea es mucho más temprano, allá en el sanatorio entro a las 7. Parece mentira, pero esa hora es como que pierdo mi descanso (Julieta, enfermería, 31 años)

La pobreza de tiempo, generada por la sobrecarga de trabajo y la flexibilidad en la jornada, tiene sus consecuencias, como decíamos, en la salud psicofísica de las trabajadoras. En el caso de Julieta (31 años), dijo necesitar atención psicológica para poder afrontar los problemas de estrés e impotencia que siente como consecuencia de su trabajo. Esto también se puede ver claramente reflejado en esta humorada de una de las enfermeras entrevistadas:

Siempre decimos que salen de acá no muy cuerdas. Había una de mis compañeras que se jubiló el año pasado, ya con 25 años de servicio, siempre en Neo y nos decía: ustedes más de 10 años acá adentro no se queden, porque no terminás bien de la cabeza (ríe). Siempre terminás con alguna medicación, con algo terminás (Cintia, enfermería, 43 años)

El humor sirve, muchas veces, para poder expresar situaciones traumáticas, como las que viven estas trabajadoras como consecuencia de la precarización laboral. Nuevamente, recurrimos al testimonio de Julieta (31) por la elocuencia de sus palabras y porque en su situación se puede observar que la pobreza de tiempo repercute en el estrés que vive a diario, lo cual somatiza en su cuerpo:

Hace un año empecé con problemas gastrointestinales, ya pasé por cinco gastroenterólogos, estoy por el quinto, que me dio un tratamiento. Me diagnosticaron colon irritable, pero bueno, no sé. El último gastroenterólogo me dijo que es más por factores externos, o sea estrés, ansiedad, y yo digo sí, es eso, no hay otra cosa. Y me mandó a hacer actividad física y yoga, y estoy intentando hacer eso. Lo que me pasa es como que a veces no sé, tengo que ir a la facultad y tengo que hacer 800 cosas, y priorizo eso, no voy a dejar de hacer eso para ir al gimnasio porque tengo que estudiar. Tendría que intentar encontrar un balance, pero bueno... Hace mucho que no tengo mucho tiempo libre. Y, no, me gustaría ocuparme de mí (...) Creo que volvería a intentar eso, más ahora con este tema gastrointestinal, que también me generó mucha ansiedad, porque me mandaron a hacer 800 mil estudios, endoscopía, que esto, que lo otro, y yo decía qué tengo, ya me angustiaba, no podía comer nada, porque comía algo y me caía mal, no comía eso, me caía mal igual, y así estuve un montón de tiempo. Eso me generaba mucho estrés, no saber qué era lo que me estaba pasando (Julieta, enfermería, 31 años)

años)

Los problemas de salud de Julieta (31 años) se agravan porque no dispone de tiempo ni para el tratamiento ni para seguir las recomendaciones del médico, lo cual le genera a su vez un mayor estrés. En el caso de Paula (50 años) el estrés causado por la sobrecarga de trabajo y por la cantidad de horas dedicadas al mismo, que le impide, a su vez, desarrollar otras actividades en su hogar, ya que cuando dispone de tiempo libre está cansada, genera problemas de salud aún más graves:

En casa estaba muy cansada y cuando uno está cansado, estaba irritable, todo lo que va con el cansancio, entonces bueno, como que estoy procesándolo de otra manera, tratando, porque también hago un pico de hipertensión, de renegar acá de la vida misma, pero bueno... (Paula, enfermería, 50 años)

Como se puede observar en los testimonios citados, las trabajadoras se encuentran en un círculo vicioso en el que su salud psicofísica se deteriora cada vez más, pero se culpan a sí mismas por "no encontrar un balance" (Julieta, 31 años) o por no haber procesado el estrés "de otra manera" (Paula, 50 años), cuando surge de sus propias palabras que eso es consecuencia de la pobreza de tiempo que padecen. Las consecuencias de la crisis en la reproducción social y la flexibilización en el salario y en la jornada que caracterizan a esta actividad se expresan a lo largo de las entrevistas.

Docentes:

Como se mencionó anteriormente en la dimensión que analiza el salario y el impacto en la economía doméstica, las docentes cumplen una jornada laboral de más de un cargo y además realizan horas por fuera de su contrato de trabajo, las cuales no son remuneradas, sino que corresponden a "la imposición de esas condiciones objetivadas y alienadas sobre los trabajadores como un poder separado que ejerce el mando sobre ellos" (Antunes, 2005, p. 8).

Mi cargo es doble turno así que son 4 horas a la mañana, 4 horas a la tarde y trabajaré una hora más realmente. Porque uno llega siempre media hora antes para preparar las cosas y te terminás yendo media hora después o 40 minutos después. Hago horas extras, pero no son pagas (Aldana, docente, 47 años)

Lo que reflejan todas las entrevistadas es la necesidad por cumplir sus horas en la institución y a su vez, las horas de trabajo adicional como armado de materiales, planificar, contestar mails, capacitarse, buscar recursos, etc. Un aspecto que se repite tiene que ver con la suma adicional de tareas a raíz de la pandemia. Esta les exigió utilizar nuevas tecnologías como dispositivo mediador del aprendizaje entre los alumnos e incorporó herramientas que antes no se utilizaban. Lejos de significar un avance positivo, las trabajadoras mencionan que todas esas tareas realizadas durante el período de aislamiento obligatorio luego se agregaron a la presencialidad sumando de esa forma más trabajo y responsabilidades.

A parte de las 8 horas de trabajo, no es sólo la capacitación, el tiempo que te insume, sino que después de la pandemia también hubo un cambio donde todo lo tecnológico tuvo un impacto muy importante. Entonces, se suma también a que muchas de las tareas que antes eran, digamos, en papel, ahora

se están realizando a través de sistemas administrativos. Y, a su vez, también, en mi caso particular, me pasa que me comunico, como medio de comunicación, por mail, con las familias, y esto también me demanda... tendría que hacerse dentro del horario, pero la demanda de la escuela, a veces, es tanta que no lo llego a cumplir dentro de la escuela. Entonces, generalmente, sí, lo completo, lo programo... Aprendí a programar los mails para no mandar un mail a las 3 de la mañana... Pero sí, después a parte también te insume preparar las capacitaciones con los docentes, realizar las planificaciones docentes. Todo eso, por más que por agenda tendrías que organizarlo dentro de la escuela, no siempre se cumple (Luciana, docente, 57 años)

El sistema de contrato de las docentes en donde cumplen sus funciones como "suplentes", "interinas" o "titulares" según la antigüedad y puntaje obtenido a lo largo de su carrera no permite realizar horas extras ya que legalmente se les paga por las horas de lunes a viernes firmadas en la declaración jurada de toma de posesión del cargo. Todo lo que es por fuera de ese horario, no sólo no está cubierto por la Aseguradora de Riesgo del Trabajo (ART) sino que tampoco es pago. Sin embargo, las docentes realizan estas horas para cumplir mejor su labor dentro de la institución educativa. Estas incluyen ingresar antes de horario o retirarse por fuera del mismo y trabajar desde sus casas.

Tenes momentos donde el maestro es permeable. Guardas todo lo que tenías preparado y te llevas a tu casa. Yo corto la tira, ella las flores y ese día no vas a las 7 de la mañana, vas 6.15am para poder preparar todo y que a las 7 cuando llegan, esté listo ¿Entendes? Todo esto por motus propio (...) Me las ingenio para hacer la actividad, aunque no tenga recursos (Martina, docente, 55 años)

En las entrevistas realizadas se resaltan constantemente el trabajo que se suma a la tarea diaria de una jornada extendida. En el escalafón de cargos docentes de nivel inicial se encuentra el rol de maestra de sección quien, según el Reglamento Escolar de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tiene la obligación de planificar, elaborar informes y a su vez estar a cargo del grupo como responsable legal, entre otras cuestiones. Este cargo en una jornada doble es de 6 horas y media diarias. En cambio, el rol de maestra celadora tiene que atender en el horario de comedor y trabajar de manera conjunta con el docente de la sala funcionando como pareja pedagógica. A su vez, son quienes suelen cubrir eventuales inasistencias y licencias de las docencias cuando estas no excedan los dos días consecutivos. A diferencia de la maestra de sección, este cargo en una jornada doble trabaja 1 hora y media más, cumpliendo 40 horas semanales bajo un salario menor, sobre este punto, una de las entrevistadas comentó que:

Por llevarme mucho trabajo a mi casa he dejado el cargo de Maestra de Sección, como le llamamos nosotros, al que está al frente del grupo. Como celadora, no te llevás tanto trabajo a tu casa, no planificás y bueno llegó un momento donde se me hacía muy difícil, porque tenía que hacer las tareas de la casa y no podía llegar y ocuparme de planificar, hacer los informes de mis alumnos, preparar material... Esas son horas que uno trabaja en tu casa no se pagan, no podés hacer horas extras en la escuela porque la jornada es de 4 horas (Camila, docente, 46 años)

En ese sentido, esta docente deja en evidencia que al ser tanta la demanda de tareas que sobrecargan su función, ella optó por tomar el cargo de menor jerarquía y remuneración resignando de esta forma cuestiones que tienen que ver con el propio crecimiento profesional en cuanto a la posibilidad de ascender, acreditar antigüedad y cobrar un sueldo más elevado. Este punto nos resulta sumamente interesante ya que también visibiliza, por un lado, la naturalización de tener que trabajar un cargo doble, de seguir realizando tareas por fuera del horario y a su vez, la pérdida del tiempo personal y de ocio.

Si yo pudiera trabajar un solo turno, yo sería mil mejor maestra. Esto de trabajar 2 o 3 jornadas, porque también en algún momento he trabajado en adultos, son 2 o 3 trabajos. Si uno tuviera la responsabilidad de 1 turno a cargo y otro turno donde te juntaras con tus compañeros, planificaras, corregieras y la la la con más responsabilidad, con discusión, con aportes teóricos, obviamente el trabajo y la educación serían distintos. Pero está como instaurado que para sobrevivir necesitás tener un cargo doble. Que obviamente también es super cansador, no está bueno (Aldana, docente, 47 años)

Teniendo en cuenta estas citas, retomamos las palabras de Longo (2012) con respecto a que el tiempo de trabajo se dispone enteramente hacia el capital, la disposición de las trabajadoras se adecua a sus requerimientos, y su tiempo de vida se organiza detrás del tiempo de trabajo. Como es mencionado en los otros sectores analizados, el caso de las docentes de nivel inicial también refleja que no sólo realizan su horario laboral y horas extras (no remuneradas) sino que también cumplen con las demandas y tareas de sus casas.

Por suerte ahora existe el smartphone y uno planificar o responder mails en el auto o en la cola del supermercado, que si tuviera que hacerlo sentada en la computadora de mi casa no sé, tendría tres horas más" (...) Un feriado, yo tengo que decir "bueno no, vayan y yo aprovecho para hacer estas cosas". Y a veces si, yo me veo afectada y me da bronca porque digo, la verdad es que el feriado lo tengo para descansar y lo estoy "aprovechando" para adelantar, o mejor dicho para no atrasarme. Porque si vos tenés en cuenta, yo entro a las 7:45 y los nenes entran a las 7:45, y yo me voy a las 16:10 y los nenes se van a las 16:10. Dentro de mi horario de trabajo no existen ni 10 minutos en donde yo diga yo entro a las 7 y tengo desde las 7 hasta las 7:45 para, reunirme con el personal, hablar con la directora, preguntar alguna gestión, hacer alguna gestión administrativa, No existe. Y muchas veces en el horario que yo descansaría, de 12 a 13, aprovecho para ir a hablar con la directora alguna cierta cosa, porque en esto que nosotros hablábamos de hacer un informe o planifica (Sofía, docente, 42 años)

En ese sentido, a través del testimonio de Sofía, podemos entender que el tiempo de trabajo quita la posibilidad de, por ejemplo, poder aprovechar un día no laboral como es un feriado. La pobreza de tiempo se refiere a la carencia que los hogares sufren de éste debido a que sus miembros trabajan en exceso o no tienen recursos humanos suficientes para cubrir sus requerimientos de trabajo doméstico (incluyendo cuidado de menores). Esto tendrá como consecuencia la desatención o abandono de otras actividades, como el estudio, la convivencia familiar, o el tiempo libre en general.

Antes tenía más tiempo libre, pero desde que tomé el cargo de directora lo fui perdiendo un poco. Pero creo que nos pasó después de la pandemia de estar las 24 horas. Con esto de la tecnología, tampoco cortas, porque tenés el mail, tenés el grupo de Whatsapp. Creo que la demanda fue tanta que, a su vez, las directoras incluso hasta las supervisoras se empezaron a poner un parámetro para empezar a cortar, para decir, bueno, fines de semana no nos comunicamos salvo que sea una urgencia, tratamos de organizarlo, porque realmente nos va invadiendo mucho (Luciana, docente, 57 años)

A través de este fragmento, Luciana, directora de un jardín en Belgrano, nos comenta la falta de este tiempo de esparcimiento por estar abocada al trabajo por fuera y dentro de la institución educativa. Ella deja en claro que la labor docente implica el trato con un otro, en este caso, la comunidad educativa, que involucra no sólo a los actores dentro de la escuela sino también estudiantes y familias.

Como dice García Sainz (2017), este alargamiento de las jornadas puede provocar déficit temporal porque las trabajadoras no disponen de tiempo para el descanso y el ocio, pero el encogimiento de las mismas, hasta extremos de subempleo, no permite obtener ingresos suficientes para vivir dignamente. Además, la flexibilidad contractual, la excesiva flexibilidad de la jornada, la fragmentación horaria y la plena disponibilidad generan privación de tiempo, impiden tener soberanía sobre el tiempo propio y para organizarlo en función de expectativas personales y de relaciones sociales. Resulta llamativo que la respuesta unánime ante la falta de tiempo libre fue siempre la necesidad de poder recuperar el mismo.

P- ¿Te queda tiempo libre?

R- No.

P- ¿Y si lo tuvieras qué harías?

R- Sentarme a tomar un café, en un bar, tranquila... (Risas) El tiempo libre lo hago porque es justo y necesario. Pero bueno... (Camila, docente, 46 años)

Como Camila señala, este tiempo "justo y necesario" también se refleja en el deseo de poder retomar un viejo emprendimiento, estudiar, trabajar menos horas y hasta poder realizar más actividades con los propios hijos. Haciendo una relación con las dimensiones anteriores sobre salario y sobrecarga de trabajo, nos parece pertinente y enriquecedor la inclusión del tiempo como recurso disponible para dar cuenta de la situación de pobreza de los hogares. Como señala el trabajo pionero de Clair Vickery (1977) que considera que para mantener un estándar básico de calidad de vida, precisan de unos ingresos mínimos, pero también de tiempo que, destinado a la producción doméstica, permita garantizar el bienestar de los miembros del hogar.

A modo de resumen de esta amplia dimensión, en principio podemos decir que en relación con la dimensión 1, la precarización en el salario trae como consecuencia que las trabajadoras deban realizar más de un empleo. Esta precarización también se ve reflejada en la cantidad de horas "extras" realizadas y el incremento continuo en las tareas. En los cuatro sectores hay una extensión o intensificación de la jornada laboral la cual puede relacionarse con la flexibilización en las condiciones laborales entendida como "la flexibilidad en la jornada laboral, en el espacio de trabajo y/o en las tareas a realizar" (Longo, 2012, p. 380)

En el caso de limpieza, esta flexibilización se hace visible en la inestabilidad de los horarios al tener días rotativos como en el sector socio-comunitario a través del "pluriempleo". En las enfermeras está por un lado la exigencia de plena disponibilidad y la intensificación de tareas dentro de la jornada. En las docentes el trabajo con frecuencia desborda la jornada teniendo que continuar las tareas en el propio hogar. La demanda y el estrés que se generan ante los emergentes y la necesidad de cubrir puestos de trabajo se observa, por ejemplo, en el caso de las enfermeras por la falta de personal. Problema que se repite también en las docentes de nivel inicial.

Así como marcamos en la dimensión anterior que los aspectos de precarización que observamos se encuentran presentes pero de manera diferente en cada sector, la pobreza de tiempo de las trabajadoras es quizás el rasgo que mayor continuidad encuentre en los 4 ámbitos laborales que estamos estudiando. De lo expuesto en esta dimensión podemos observar que en los cuatro sectores la flexibilidad de la jornada de trabajo y los desórdenes horarios ocasionan privación de tiempo, puesto que la plena disponibilidad para el empleo, sumado a la desigual distribución de tareas domésticas, reducen la autonomía sobre el tiempo propio de las trabajadoras. El tiempo comprometido en las tareas domésticas está estrechamente vinculado con el orden social de género. La división sexual y social del trabajo, que rige en la mayor parte de las sociedades, atribuye a las mujeres el trabajo reproductivo, de manera que son ellas quienes tienen más comprometido su tiempo con el desempeño de actividades domésticas no remuneradas. El tiempo es un recurso fundamental de los hogares y su disponibilidad (o su carencia) afecta directamente la calidad de vida. El tiempo, junto con los ingresos, que habitualmente se contemplan en los indicadores de pobreza relativa, puede revelar situaciones de pobreza escondida tras déficits o privaciones de tiempo.

Conclusiones

Con el fin de retomar y ordenar los puntos salientes de lo expuesto anteriormente, procederemos a sintetizar nuestras observaciones sobre cada dimensión de análisis con algunas reflexiones. Nuestro objetivo era observar cómo se expresa la precarización laboral en ámbitos feminizados haciendo foco en 3 aspectos: el salario, la sobrecarga de trabajo y la consecuente pobreza de tiempo de las trabajadoras, a fin de analizar el impacto que tienen en la vida personal de las trabajadoras y en las relaciones con su núcleo familiar.

Partimos de la hipótesis de que el salario de las trabajadoras es insuficiente, sus jornadas de trabajo están sobrecargadas y que las mujeres ocupan un doble rol en tanto trabajadoras por un lado y responsables del proceso de reproducción social quitándoles cualquier posibilidad de tiempo libre. En tal sentido podemos decir que en líneas generales lo recabado en el trabajo de campo no se aleja demasiado de la hipótesis formulada, pero es necesario advertir que la precarización se presenta de formas diferentes en función del ámbito laboral que estemos analizando.

Tales interpretaciones surgen de la lectura exhaustiva de las entrevistas a las trabajadoras de las distintas esferas de trabajos de la reproducción social. Cuando comenzamos a analizar la primera dimensión pudimos notar rápidamente la percepción de insuficiencia en los salarios por parte de todos los sectores. Sin embargo, la forma en

que se precarizan los salarios de las trabajadoras varía en cada caso, pero como punto en común encontramos que la mayoría de las trabajadoras, en todos los sectores, comentan que utilizan parte de su salario en la compra de materiales/insumos para poder realizar mejor su labor, y el resto en artículos de necesidad básica del hogar.

En cuanto a la segunda observamos que la sobrecarga de trabajo en ocasiones desborda la jornada de trabajo y en otros casos la comprime. En los sectores de limpieza y comedores comunitarios no son frecuentes las horas extra pero las tareas pueden intensificarse dentro de la jornada comprimiéndola. En el caso de las docentes tampoco hay horas extra pero las trabajadoras se llevan tareas al hogar con frecuencia desbordando la jornada de trabajo. Las enfermeras padecen ambas modalidades. Por momentos se intensifica la jornada laboral y en ocasiones deben presentarse fuera de la jornada ya que se les exige plena disponibilidad.

Finalmente, y como consecuencia de la sobrecarga de trabajo, indagamos sobre la falta de autonomía sobre el tiempo propio de las trabajadoras en tanto que realizan un trabajo asalariado, pero además son las principales encargadas de organizar y llevar adelante las tareas domésticas y de cuidado indispensables para la reproducción social de las familias.

No obstante, nos parece interesante reflexionar sobre algunos aspectos que atraviesan varios ámbitos laborales entre los aquí estudiados. Las mujeres que entrevistamos demuestran un alto grado de adaptabilidad a las circunstancias en todos los ámbitos. Los llamados *emergentes*, entendido como situaciones que surgen espontáneamente y alteran el orden o planificación del día, son comunes a los 4 espacios laborales que estudiamos. Ante estas situaciones las trabajadoras logran encontrar soluciones a veces solas, otras en conjunto o incluso aportando dinero propio si es necesario. A su vez, también se repite que ante algún imprevisto dentro del ámbito familiar se recurre a figuras femeninas para poder subsanarlo como "suegras, cuñadas, hermanas, tías" lo que nos da la pauta que esta cadena de cuidados globales sigue siendo una tarea feminizada.

Ante todo lo expuesto, el impacto que produce este proceso de precarización en los hogares de las trabajadoras se materializa por un lado en la búsqueda constante de mejorar los ingresos de manera que la pérdida de poder adquisitivo repercuta de la menor forma posible en los recursos y servicios necesarios en la reproducción de la familia. Por otro lado, la sobrecarga de trabajo en sus diferentes formas se traduce en problemas de salud físicos y emocionales, períodos de stress y escasez de tiempo libre para compartir con el núcleo familiar. En cuanto a lo que denominamos la pobreza de tiempo de las trabajadoras, notamos en las entrevistadas un amplio grado de versatilidad que les permite atender un abanico diverso de actividades a diario, tanto en lo laboral como en el ámbito familiar, ya que persiste una desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado que recaen mayoritariamente en las trabajadoras al finalizar su jornada de trabajo. Esta desigual distribución de tareas ocupa la mayor parte del tiempo de las trabajadoras por fuera de sus trabajos generando una carencia de tiempo libre para desarrollo personal como continuar los estudios, actividades recreativas o para compartir tiempo con la familia.

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" en revista Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, Año 9, Nª16. Buenos Aires: CEHTI.
- Bhattacharya, T. (2015) "Como no saltarse la clase: la reproducción social del trabajo y la clase obrera global", en Revista Intersecciones. Disponible en: <http://www.intersecciones.com.ar/index.php/articulos/43-como-no-saltarse-a-la-clase-la-reproduccion-social-del-trabajo-y-la-clase-obrera-global>
- Boltvinik, J. (2005) Ampliar la mirada. Un nuevo enfoque de la pobreza y el florecimiento humano. Guadalajara.
- Bourdieu, P. (1999) "Comprender", en La miseria del mundo, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, pp. 527-543
- Damián, A. (2003) La pobreza de tiempo. Una revisión metodológica. Estudios Demográficos y Urbanos, 18(1), 127-162.
- Fraser, N. (2015) Las contradicciones del capital y los cuidados. New Left Review, 100, 111-132.
- García Sainz, C. (2017) El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. Arbor, 193 (784): a382.
- James, D. (2002) Escuchar en medio del frío: La práctica de la historia oral en una comunidad de la industria de la carne argentina. Sudamericana. Doña María, Buenos aires.
- Longo, J. (2009) La juventud precarizada. Impactos y sentidos de la precarización en los trabajadores de Carrefour La Plata. In *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- 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, Nº 19, Santiago del Estero, Argentina
- Paugam, S. (2000) *Le salarié de la precaricé*, PUF, Paris
- Varela, P. (2020) Género y trabajo, una relación ineludible (introducción), en Varela. P. (coord.) Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Serie Género y Trabajo I. CEIL CONICET. Buenos Aires, Argentina.
- Vickery, Clair (1977) "The Time-Poor: A New Look at Poverty", The Journal of Human Resources, Vol. XII, núm. 1, Winter, Madison, The University of Wisconsin Press, pp. 27-48.

3. Dejar de hacer este trabajo no es una opción

Martín Brat, Macarena Eiras, Brenda Gamba, Eduardo Garrido y Ivana Quinteros

Resumen

Este trabajo se propone analizar las percepciones de las mujeres trabajadoras que realizan tareas de reproducción social de forma remunerada y el vínculo de esas percepciones con el rol social que cumplen gracias a las tareas que desempeñan. La principal pregunta de investigación es: ¿cómo varían las percepciones de las trabajadoras de la reproducción social remunerada respecto al impacto de su trabajo en los receptores directos del mismo y en sus comunidades? Esta pregunta se inscribe en el marco de la denominada crisis de reproducción social y del campo de estudios sobre género y trabajo.

Nuestra hipótesis es que las percepciones de estas mujeres sobre su función social como trabajadoras varía según el ámbito en el que desempeñan su labor. Entendemos que, a diferencia de las mujeres que trabajan en limpieza, las que trabajan en salud, en educación y en comedores comunitarios perciben más claramente el impacto de su trabajo tanto en los receptores directos como en la comunidad en sentido amplio. Implementaremos una estrategia metodológica cualitativa, basada en entrevistas en profundidad, para analizar las subjetividades y percepciones de las trabajadoras de la reproducción social en AMBA.

Problema de investigación

La crisis del sistema capitalista iniciada en 2008, que tuvo como hito la caída de Lehman Brothers y el endeudamiento masivo de los Estados, y cuyas consecuencias socioeconómicas llegan hasta la actualidad, operó como motor para la proliferación de nuevos estudios sobre la crisis del capitalismo y del trabajo asalariado. Esta crisis indiscutida del mundo del trabajo en el siglo XXI, que combina desempleo, subempleo y precarización, ha sido abordada desde el feminismo de la reproducción social, poniendo énfasis en el quiebre de las formas en que se reproduce la fuerza de trabajo y trayendo a discusión el concepto de crisis de la reproducción social. La misma se puede observar en tres esferas: la del trabajo asalariado (precarización laboral y contractual), la del Estado y las políticas públicas (mercantilización y privatización de la reproducción social) y la de los hogares/comunidades (sobrecarga de mujeres de la clase trabajadora con trabajo reproductivo no remunerado).

Los feminismos han puesto en evidencia la doble presencia (y por lo tanto, doble opresión) de las mujeres trabajadoras: en el ámbito de la producción, como trabajadoras asalariadas, y en el ámbito de la reproducción, garantizando la reproducción de la fuerza de trabajo de forma no remunerada. Las mujeres trabajadoras tienen entonces una doble palanca: pueden parar la producción y la reproducción de la vida, hecho que durante la tercera ola feminista ha sido demostrado al mundo (no por primera vez) durante, por ejemplo, el Paro Internacional de Mujeres impulsado desde Argentina y Polonia en 2016. Bajo la consigna "Si

paramos nosotras se para el mundo” y “si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras” pusieron sobre la mesa la paradoja entre la enorme exigencia a los géneros feminizados tanto dentro como fuera del hogar, mientras se las violenta constantemente en muchos casos hasta la muerte, como si su existencia no importara.

Cuando en el 2020 el planeta entero se vio azotado por la pandemia COVID19, quedó nuevamente expuesta esa doble opresión, evidenciando el rol esencial de las mujeres tanto dentro de la esfera de la reproducción en los hogares y comunidades como en los trabajos asalariados de reproducción social. La importancia de ese rol, que se encuentra invisibilizado y desvalorizado, es la que nos invita a realizar este trabajo, poniendo el foco en cómo las mujeres trabajadoras del ámbito de la reproducción cuyo trabajo se encuentra remunerado, perciben su función social, es decir, el impacto de su trabajo cotidiano en receptores de esos servicios y en la comunidad en general.

Entendemos que es vital que los estudios sobre el rol de las trabajadoras se multipliquen y se profundicen, aportando a la visibilización y puesta en valor del potencial político y organizativo que presentan las mujeres, y por ese motivo iniciamos este trabajo con el objetivo de analizar numerosas implicancias de ese potencial. Sin embargo, con el desarrollo de las entrevistas y de la posterior puesta en común y análisis, nos encontramos con dificultades prácticas (algunos de los aspectos que queríamos analizar, por ejemplo, cómo constituyen sus demandas no fueron abordados del todo en las entrevistas), lo que nos llevó a hacer foco en las percepciones de las mujeres entrevistadas sobre las problemáticas que encuentran en el desarrollo de su trabajo, en relación con su rol cotidiano y el impacto de este.

Contexto histórico nacional

Las conquistas patronales consolidadas en Argentina durante la etapa neoliberal de la década de 1990 nunca más se revirtieron. La transformación de las condiciones de acumulación y competencia del capital, la flexibilidad y la precarización laboral, y la fragmentación del mercado de trabajo se impusieron como nuevas condiciones sistémicas. A pesar de la incorporación al mercado laboral de más de tres millones de desocupados que venían de sufrir la crisis del 2001, la informalidad y la subocupación siguieron en aumento durante las dos décadas posteriores. La nueva relación de fuerzas fue precondition necesaria para la baja cualitativa de los niveles de desocupación, acompañado con una fenomenal transferencia de ingresos de los trabajadores a los grandes empresarios (cada vez más concentrados y extranjerizados) a partir de la devaluación del 300% de la moneda en la post-convertibilidad. Esta nueva relación de fuerzas se cristalizó, como explica Varela (2015) a nivel subjetivo, dentro de la clase obrera desterrando de las fábricas la discusión sobre el valor del trabajo, primero clausurando las paritarias nacionalmente y después generando escenarios con niveles de desocupación por encima del 20%, que lograron imponer “fábricas tumbas” en las que lo único que importaba era conservar el empleo a cualquier costo. Las patronales en su conjunto avanzaron cualitativamente sobre las condiciones de trabajo y esos avances se mantuvieron intactos a pesar de la reactivación económica del 2003 (primer ciclo kirchnerista).

Los gobiernos Kirchneristas posteriores mantuvieron la privatización en la mayoría de los servicios esenciales y con ella la fractura de las relaciones laborales que se tornaron

cada vez más heterogéneas, dividiendo a los trabajadores entre trabajadores de primera, segunda y tercera categoría (incluso dentro de un mismo espacio de trabajo); y profundizando la división con quienes se encuentran en la marginalidad porque no consiguen vender su fuerza de trabajo en el mercado, salvo mediante changas o de forma no registrada. Si bien los fenómenos de aumento de informalidad y subocupación conforman un patrón que se repite en toda la región, en Argentina las organizaciones de trabajadores excluidos del mercado formal le han dado un nuevo cariz al fenómeno de la informalidad al nuclearse en la Unión de Trabajadores de la Economía Popular y exigir al Estado una remuneración complementaria al trabajo que realizan de forma no registrada, además de derechos y reconocimientos que aún hoy se encuentran en disputa. La nueva morfología de la clase que vive del trabajo (Antunes, 2005) en Argentina, y en particular de las mujeres que viven del trabajo de reproducción social, sirve de puntapié inicial para el desarrollo de nuestro trabajo

Marco teórico

En el marco del Seminario "Les trabajadores en la Argentina actual" nos proponemos poner el foco en cómo la crisis de 2008 y sus consecuencias han impactado en la vida de la clase social que Antunes (2005) define como "clase que vive del trabajo" y, en forma particular, en las mujeres que viven del trabajo en Argentina.

Los cambios en la política estatal propugnada por los gobiernos desde inicios de la etapa neoliberal habían reconfigurado ya desde los años ochenta y con un salto cualitativo durante el menemismo en el país, lo que Nancy Fraser (2016) llama un régimen que "promueve la desinversión estatal y empresarial del bienestar social". Es este régimen el que reordenó las vidas trabajadoras tanto en el ámbito de la producción como de la reproducción social. El concepto de "reproducción social" lo definimos en esta investigación, siguiendo la interpretación marxista de autoras como Nancy Fraser (2016), Cinzia Aruzza y Titi Bhattacharya (2020), como "todas las actividades, remuneradas o no, que se necesitan para reproducir la fuerza de trabajo", es decir, para que cada trabajador pueda volver a ocupar su puesto de trabajo día tras día. Poner en relación los conceptos de producción y reproducción para pensar las consecuencias de la crisis nos permite analizar la especificidad de la explotación que sufren las mujeres y disidencias, es decir, su carácter de doble opresión.

El plan neoliberal en Argentina, montado sobre las bases sentadas por la última dictadura cívico-eclesiástica-militar, atacó las conquistas de los trabajadores tanto en cuestiones de derechos laborales como a su organización gremial, trazando sobre esta fragmentación de la clase que vive del trabajo, lo que Antunes (2005) denomina como "nueva morfología" de esta clase -mucho más heterogénea, atravesada por la precarización y tercerización laboral-. Se consolidó entonces 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." (Antunes, 2005).

La metamorfosis del mercado laboral fue de la mano con el proceso de mercantilización de áreas como la salud, la educación y el sistema de jubilaciones

(sectores claves para la reproducción de la vida y altamente feminizados). Se da así el primer gran salto hacia la conversión de la reproducción social en “un campo que puede ser también fuente de ganancias” (Aruzza, 2020). En el 2018, según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, el 60% de las mujeres trabajaban en los sectores de comercio, trabajo doméstico, educación y salud. En el caso de la educación representaban el 75% del empleo, y en salud el 69% (Maldonado y López Méndez, 2021). Por lo tanto, si pensamos el impacto de la crisis sobre las mujeres, es ineludible analizar en concreto el ámbito de la reproducción social y, particularmente en Argentina, la esfera de las trabajadoras de salud, educación y demás tareas de cuidado remuneradas (limpieza, salud, educación y trabajo socio-comunitario). El rol de las mujeres, atravesado por la explotación y la opresión, las convierte en lo que Varela (2020) denomina “puente” entre la reproducción y la producción (ya que la reproducción de la clase trabajadora es simultáneamente endógena y exógena a la esfera de la producción de valor, y las mujeres se encuentran presentes en ambas esferas). Es decir, las trabajadoras son simultáneamente fuerza de trabajo y garantes de la reproducción de la fuerza de trabajo en general.

Varela señala también la especificidad del ámbito de la reproducción social, ya que allí se producen y reproducen portadores de la mercancía fuerza de trabajo (mercancía que se reproduce tanto dentro como fuera del ámbito de la producción de valor) y el papel destacado de las mujeres en tanto ese trabajo de reproducción social se encuentra altamente feminizado. Además, destaca el rol de las trabajadoras asalariadas de la reproducción social, quienes combinan el trabajo productivo asalariado con el trabajo de reproducción social. Por este motivo nuestra investigación se basa en entrevistas con trabajadoras de este ámbito, particularmente de tareas de reproducción social en escuelas públicas de nivel inicial (docentes), hospitales públicos (enfermeras/trabajadoras de limpieza) y espacios socio-comunitarios (trabajadoras de comedores comunitarios pertenecientes a distintas organizaciones que son beneficiarias del plan Potenciar Trabajo).

Dentro de la heterogénea morfología del trabajo que se consolidó durante las últimas décadas, existe también en Argentina un sector de trabajadoras de la reproducción social en el ámbito sociocomunitario cuya tarea es remunerada por el Estado mediante programas de transferencias condicionadas de ingresos. Tal como explica Zibecchi (2014) los programas de transferencias condicionadas en Argentina han dejado huellas en la reconfiguración del ámbito sociocomunitario a partir del vínculo de estas políticas con el trabajo de cuidado que realizan las mujeres en contextos de pobreza. Los últimos años de implementación de programas sociales asistenciales contribuyeron a una nueva reconfiguración del ámbito comunitario como un espacio de cuidado y a la construcción de nuevos dispositivos de atención. Estas trabajadoras, que Cross y Freytes Frey (2007) describen como “mujeres de los barrios”, y que viven y trabajan en villas o barrios populares llevando a cabo tareas de cocina, limpieza y enseñanza, presentan una relación laboral ambigua: perciben el plan social “Potenciar Trabajo”, con requisitos de contraprestación, pero sin contrato formal, y mediado por una organización social/política o municipio. Tal como Verónica Gago describe en su libro *La razón neoliberal* (2013), “[la villa] es lugar de producción de una multiplicidad de situaciones laborales que van desde el autoemprendimiento, a la pequeña empresa, pasando por el trabajo doméstico y comunitario y la relación de

dependencia". En este sentido, Argentina es el primer país de la región en reconocer el trabajo de reproducción social comunitario y remunerar desde el Estado (en RENATEP¹⁴ el trabajo de comedores y merenderos está incluido como una de las ramas de trabajo de la economía popular, equiparado al trabajo de obras, reciclaje, etc., siendo además la única rama que percibe un plus en el salario mensual específicamente por el trabajo en comedores y merenderos implementado durante la pandemia). Nuestro trabajo incluye entonces también a estas mujeres porque garantizan la sostenibilidad de la vida en los sectores más excluidos de nuestro país y reciben (aunque difusa) una remuneración por ese trabajo.

Hipótesis

La hipótesis que guía nuestro trabajo es que las mujeres que realizan trabajos de reproducción social de forma remunerada presentan distintas percepciones del impacto de su trabajo sobre los receptores directos del mismo (pacientes, estudiantes, vecinos) y sobre la comunidad en sentido amplio (más allá de su lugar de trabajo), y que esas percepciones varían según el ámbito en el que se desempeñan. En ese sentido, entendemos que las mujeres que trabajan en salud, en educación y en comedores comunitarios perciben más claramente el impacto de su trabajo tanto en los receptores directos como en la comunidad en sentido amplio, que las mujeres que trabajan en limpieza.

Además, creemos que ese grupo de trabajadoras que perciben de manera más clara el impacto de su trabajo, son también las que identifican mejor los problemas con los que se encuentran en el ejercicio del mismo.

Objetivo general

Analizar las percepciones que tienen las trabajadoras asalariadas de la reproducción social acerca del rol social que cumplen con su trabajo, teniendo en cuenta los problemas que identifican y las demandas que construyen -en el caso de que estas existan- en torno al desarrollo del mismo.

Objetivos específicos

- Analizar las percepciones de las trabajadoras asalariadas de la reproducción social sobre el impacto que tiene su trabajo sobre quienes son los receptores directos del mismo (pacientes, estudiantes, vecinos del barrio, etc).
- Describir las percepciones de las trabajadoras asalariadas de la reproducción social sobre el impacto que tiene su trabajo sobre la comunidad (más allá del lugar de trabajo).

¹⁴ Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular: <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/renatep>

- Relevar y analizar los problemas que identifican en relación al desarrollo de su trabajo y la forma en la que los resuelven -si es que lo hacen-.

Estos objetivos específicos serán abordados a partir de las siguientes dimensiones de análisis:

1. Impacto en los receptores.
2. Impacto en la comunidad.
3. Identificación de los problemas en relación al desarrollo de su trabajo.

Fuentes y metodología

Nuestro trabajo adopta una estrategia de abordaje cualitativo. El método utilizado será el estudio de diversos casos basado en la realización de entrevistas en profundidad (como principal herramienta de relevamiento y construcción de datos). Los grupos de trabajo que integran este seminario realizaron un conjunto de entrevistas a trabajadoras de la reproducción social cuya tarea se encuentra remunerada, ya sea mediante salario formal o mediante un programa de transferencia condicionada desde el Estado. Esto nos permite conocer sus perspectivas, percepciones, sentidos y discursos. Los datos construidos a partir del trabajo de campo se plasmaron y analizaron en una matriz de datos construida en base a las dimensiones que surgen de nuestros objetivos específicos. La unidad de análisis está conformada por mujeres trabajadoras que realizan tareas de reproducción social de forma remunerada que trabajan y habitan en el AMBA durante el segundo semestre de 2022. Esta selección responde a la perspectiva con respecto a la crisis de reproducción social y el papel preponderante de las mujeres trabajadoras del ámbito de la reproducción que hemos descripto previamente.

Los datos obtenidos de las entrevistas en profundidad se complementan con la información obtenida de informantes clave y de fuentes oficiales como la encuesta permanente de hogares (EPH) y el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (RENATEP); además de artículos periodísticos.

Análisis de las entrevistas

Impacto del trabajo en los receptores directos

En esta dimensión nos propusimos analizar cómo las trabajadoras perciben que impacta su trabajo en quienes son receptores directos de las tareas que desarrollan: pacientes, estudiantes, asistentes al comedor, personas que habitan el hospital. Como trabajadoras del ámbito de la reproducción social, todas las tareas están vinculadas a necesidades básicas de otros.

Estas formas de percibir el impacto pueden dividirse en dos. La primera de ellas se refiere al impacto positivo en tanto resultado favorable de la tarea específica, y la segunda al impacto positivo en tanto se atiende a principios éticos y/o humanitarios fundamentales. Encontramos también algunos casos singulares en los cuales las entrevistadas no hacen una reflexión sobre el impacto de su trabajo, sobre todo en el

sector de las trabajadoras de limpieza de los hospitales, particularidad que desarrollamos más adelante.

El primer tipo, incluye las percepciones del propio desempeño como algo bueno en sí, esto es, por la necesidad específica a la que atiende, ya sea brindar comida, atención sanitaria o formación educativa. Este impacto positivo generalmente es percibido a través de los agradecimientos de sus receptores y/o sus familiares o por simple observación del resultado. Manuela, trabajadora de un comedor comunitario lo expresa diciendo "venir a retirar la comida es bueno para mucha gente". En el sector educativo, varias trabajadoras encuentran satisfacción por participar en la enseñanza de habilidades básicas y eso lo consideran como algo que impacta positivamente y como relevante en sí. Este tipo de percepción es compartido por las trabajadoras de la salud.

También hay trabajadoras que perciben un impacto positivo en los receptores de los servicios que brindan, en tanto se atiende a principios éticos o humanitarios fundamentales. Agrupamos aquí aquellas situaciones en las cuales las entrevistadas reconocen su tarea como buena en sí, pero además conscientemente deciden extender sus funciones o tareas específicas, y se involucran con los receptores brindándoles más tiempo y atención, acompañándoles o escuchándoles. Estas prácticas son reconocidas por ellas como actos que no podrían no hacer, ya que se ven interpeladas en tanto personas con valores. Al actuar de esta manera, el impacto en los receptores directos también es positivo. Esto aparece de manera clara sobre todo en el sector socio-comunitario. Nos dice Ayelén, trabajadora de un comedor en Ciudad Oculta:

No es sólo entregar un tupper. Hay gente que viene con días mejores, días peores. La gente si te agarra confianza, te empieza a contar lo que le va pasando. Vos podés ayudarlo, vas hablando con la persona y es otra la relación. Entendí que la ayuda desinteresada es necesaria, creo que esto de dar lo poco que uno tiene es necesario para dar el ejemplo a otros que por ahí no tienen ni conciencia de que tienen tiempo (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

En el caso de las entrevistadas del sector limpieza en hospitales, nos encontramos con que la mayoría de ellas no tienen contacto directo con los pacientes, ya sea por la propia dinámica y ritmo del trabajo o porque abiertamente sus superiores se lo prohíben. Por las características de sus tareas, sólo piensan su trabajo en relación al receptor directo cuando, desde consideraciones de tipo humanitarias, deciden correrse de la tarea específica para brindar cuidado o atención sanitaria. Este es el caso, por ejemplo, de Juana:

A: A mis superiores no les gusta que yo sea así (...) "mantenga una distancia, usted es una empleada", me dicen, yo le digo sí yo seré una empleada, pero si me dicen ¿me alcanzas el agua? no le voy a decir no.

E: te ponés en el lugar de...

A: claro, del paciente (Juana, limpieza, 60 años)

Impacto en la comunidad

Al referirse a cómo su trabajo afecta o modifica la vida de las personas, además de los receptores directos, notamos que las trabajadoras incluyen en los relatos a los familiares de estos, a otros vecinos del barrio, y a veces incluso hacen referencia a la sociedad en su conjunto.

Aunque en las entrevistas las referencias a los distintos actores sociales están cruzadas, vamos a categorizar la percepción de las trabajadoras que va más allá de los receptores directos con el nombre de impacto en la comunidad. A este efecto que tiene el trabajo de reproducción social, las trabajadoras lo perciben en primer lugar en referencia la familia de los pacientes/estudiantes/vecinos, especialmente en los sectores de educación, salud y trabajo comunitario.

En el caso de las trabajadoras de la educación, diferentes entrevistas dan detalles de la constante comunicación con los padres de los niños, para, por ejemplo, conocer situaciones irregulares de ausencias o para avisos de problemas con sus hijos (tiene fiebre, se cayó, etc.). Otra cuestión importante que aparece es que ellas necesariamente deben considerar la situación socioeconómica de las familias a la hora de planificar sus propuestas o de pensar con qué materiales trabajar, si pedirlos o no, etc.

En el caso de las enfermeras también abundan las referencias a la extensión del trabajo hacia las familias, más aún cuando los pacientes son niños o personas mayores y se precisa de una buena comunicación y acompañamiento del círculo cercano:

"si vienen los papás, obviamente se intenta trabajar mucho con ellos, porque se entiende que el cuidado es con la familia, no con el bebé solo. Aparte es el primer cuidador, o sea, los que se van a llevar al bebé a la casa, y hay que saber los principales cuidados o acciones a hacer. Muchas familias a veces no tienen recursos, o tienen algunas otras complicaciones" (Julieta, enfermería, 31 años)

En el caso de las trabajadoras de comedores comunitarios, vemos que su mirada se extiende de una forma particular al barrio o territorio, ya que ellas mismas viven y trabajan en la misma zona que, dentro de la trama urbana de la Ciudad de Buenos Aires, se conforman como una comunidad con características particulares.

Es así que encontramos en ellas, por su ligazón y conocimiento de los vecinos y por el trabajo que realizan específicamente de proveer alimentos a personas que están en situación de pobreza o indigencia, una percepción particular del impacto de sus tareas. Guadalupe trabaja en un merendero del Barrio Mitre y nos cuenta:

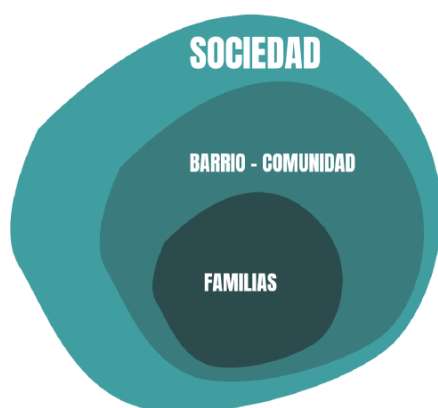
No sólo nos buscan por el alimento, hay otras problemáticas que atraviesan que tiene que ver con lo familiar, con la droga, con muchos padres presos ausentes, muchas madres en consumo, y los chicos muy a la deriva. Falta mucha mirada, mucha contención. Entonces, en cuanto vos les brindas eso, les prestas atención, los valoras, los escuchas, ellos te buscan porque tienen esa gran necesidad de contención (Guadalupe, trabajo socio-comunitario, 53 años)

Además, más allá del territorio, hallamos que muchas de las trabajadoras

entrevistadas hacen mención a algún tipo de impacto que su trabajo produce en la sociedad. Por ejemplo, encontramos algunas trabajadoras que comentan haber decidido desempeñarse en su ámbito específico como una forma de colaborar en la realización de cambios positivos, con cierta visión social. En este sentido algunas entrevistadas mencionan que se involucraron en sus trabajos o profesiones para ayudar a cambiar situaciones consideradas como injustas. Por ejemplo, Cintia (43 años) que es enfermera y decidió meterse en esta profesión a raíz de presenciar los malos tratos que recibía su abuelo en los centros de atención o al realizar trámites: “lo veía a él y yo decía, esto tiene que cambiar”.

Aldana (47 años), maestra de nivel inicial, ve el impacto de su trabajo de la siguiente manera “hoy la escuela es un sistema que permite que los otros trabajos funcionen”.

A partir de todo lo anterior, armamos el siguiente gráfico, que ilustra lo que entendimos como distintos niveles de intervención que identifican las trabajadoras entrevistadas:



Ahora bien, del total de entrevistas realizadas, las menciones al impacto en las familias, el territorio y la sociedad, varias veces se superponen. Podemos decir entonces que la mayoría de las entrevistadas hacen algún tipo de referencia al impacto social más amplio que tiene su trabajo, otra gran mayoría menciona a las familias de los receptores, y sólo un sector (el de trabajadoras socio comunitarias) se refiere al territorio. De este análisis sobre el impacto en la comunidad quedan excluidos los casos de las trabajadoras de limpieza, ya que en ellas no se encuentran referencias a este.

Es fundamental dar cuenta del alcance que tiene el trabajo que realizan las mujeres: la extensión del cuidado, las tareas de articulación, los planteos que ellas hacen para solucionar problemas y esencialmente su rol de comunicadoras entre distintos actores sociales. Todo esto sobrepasa ampliamente un simple impacto en la persona que solicita un servicio de forma directa. A partir de mirar en detalle este entramado que tejen las tareas reproductivas y las mujeres que las llevan a cabo es que podemos comprender también la amplitud que toma la crisis de la reproducción social (Fraser, 2016) y desde allí la crisis del trabajo.

Identificación de problemas

Hemos observado que los problemas que las trabajadoras identifican pueden dividirse en dos grandes grupos, constituyendo dos subdimensiones distintas. Por un lado, ubicamos como problema a todo aquello que tiene que ver con el desarrollo de la tarea misma: la falta de insumos materiales y de recursos humanos y la necesidad y el modo que encuentran para resolverla. Por otro lado, en casi todas las entrevistas surgió la problemática salarial que se atraviesan en los distintos espacios.

* Sobre escasez de insumos materiales y recursos humanos

En esta sub-dimensión encontramos que, en general, hay dos maneras de resolver la problemática de la falta de materiales y de personal: se resuelve de manera "externa" (solicitándole lo necesario a les "superiores" / poniendo en conocimiento al sindicato), o se autogestiona. Ahora bien, esa autogestión en general suele realizarse de manera individual (poniendo plata de su bolsillo para cubrir lo que falta o guardándose materiales para cuando no haya) o colectiva, como en el caso del comedor comunitario del FAR-Zavaleta:

Hacemos olla dos veces a la semana y este mes casi no hicimos, porque no tenemos ni un peso, no tenemos nada. Y ahora empezamos a hacer otra vez, porque ponemos todo de nosotras, nosotras mismas decidimos eso en las asambleas: poner un poquito, es el mínimo del sueldo, ponele cobras el plan base 300 de aporte y si cobras el doble bueno son 350 y 700, pero están de acuerdo las compañeras porque está abierto para ellas si quieren venir a buscar la merienda o algo (Brenda, Comedor comunitario, FAR, Zavaleta, 32 años)

Nosotros le decimos "aportes", de nuestro sueldo damos aportes, contribuimos y compramos leche, azúcar (Rocío, Comedor comunitario, FAR, Zavaleta, 54 años)

En ese sentido, la diferencia que encontramos entre quienes resuelven de una u otra manera tiene que ver con el espacio de trabajo, el tipo de contratación de las trabajadoras y, en el caso de las trabajadoras de los comedores comunitarios, el tipo de organización en el que realizan sus tareas. Dentro de estas últimas notamos que aquellas instituciones que tienen una organización más vertical -y coincidentemente más vínculo con el Estado sobre todo por afiliación política-, los pedidos se le hacen a la compañera "encargada" de cocina o a la referente del espacio y ella resuelve:

P: ¿y quién es la persona responsable de que esos insumos estén?

R: Y [nombre de una referente de la organización]... porque cualquier cosa que llega a faltar nosotros le comunicamos a ella. Falta tal cosa y ella hace lo posible por ponérselo.

P: ¿y sabés de dónde ella accede a esos recursos?

R: Nosotros no. [Nombre de una referente de la organización], lo que tiene es que parece Hermione ["Hermione" - personaje de Harry Potter], con la varita mágica (Ayelén, comedor comunitario, SUM-Movimiento Evita, Ciudad

Oculto, 42 años)

Por otro lado, acerca de la gestión de la escasez de recursos humanos, podemos decir que generalmente se resuelve de manera colectiva (se cubren entre compañeras, cambiando turnos o días de francos, o en el caso de educación directivos cubren docentes).

P: ¿Y no pueden buscar algún reemplazante?

R: Sí, cuando falta gente, que nos ha pasado este último tiempo a la mañana, nosotras sí vamos a cubrir la mañana o alguna se pasa al turno mañana y no venís ya a la tarde, como para compensar esa gente. Mínimo tenemos que ser cuatro personas en la guardia. Y así, sacando la lengua porque ahora tenemos once pacientes (Cintia, enfermería, 43 años)

Respecto a esto último, podemos decir que son las propias compañeras quienes se organizan para cubrirse, salvo en el caso de limpieza, en el que las entrevistadas cuentan que es la supervisora quien da la orden de reemplazar y "hay que hacerlo".

Ahora bien, de aquí se desprende que en todos los espacios estudiados hay falta de insumos y de personal y que son las propias trabajadoras las que asumen la tarea de cubrir esos faltantes, aunque no les corresponda.

Respecto a esa afirmación, es interesante remarcar que detrás de estos trabajos, -en tanto trabajos de reproducción social- están las necesidades de distintos grupos. En este caso, de personas enfermas, de niños o de personas que necesitan acudir a un comedor comunitario para comer. No está el bolsillo de un empresario, no está la ganancia de una multinacional. Y aquí es importante destacar que en ninguna de las entrevistas se pone en duda que si estos faltantes no se cubren, no se puede llevar adelante la tarea y esa no es una opción. Se buscan respuestas, se gestionan soluciones: el trabajo se hace.

Aún cuando los materiales que mencionan como faltantes son básicos para el desarrollo de sus tareas (bolsas de residuos -normales y "especiales"- en el caso de limpieza, toallitas para higienizar sus manos en el caso de enfermería, alimentos en el caso de comedores), las trabajadoras consiguen llevarlas adelante. Pero, ¿por qué? Las cosas faltan y el tiempo no se puede detener: la gente sigue en el hospital, buscando su comida en el comedor, les chiques entran a la escuela todos los días a la misma hora... los problemas requieren una solución inmediata.

No es posible esperar a que los recursos (materiales y humanos) lleguen por los canales que corresponden sino que hay que resolver. Por eso, en todos los casos, se plantea la importancia de gestionar bien y cuidar los materiales necesarios para el trabajo.

Esta necesidad de resolver en la inmediatez y los modos que las trabajadoras encuentran las soluciones -incluso poniendo dinero de su bolsillo- deja en evidencia la importancia de estos trabajos en cuanto al hecho de estar relacionados con personas y con necesidades que son básicas (acceso a la salud, a la alimentación, a la educación).

En pandemia había muy poco personal de enfermería. Y les decía a las enfermeras... bueno chicas vayan, yo me quedo por acá, con el bebé que está

más complicado y voy mirando el monitor. Iba mirando, iba mirando, y decía: ¡¡chicas 70 vengan!! (Lucía, limpieza, 43 años)

Y la doble función... hago asistencial y la coordinación del servicio que es atender a los pacientes, controlarlos, hacer los vitales, llamar al camillero... cosas que por ahí yo no tendría que hacer estando a cargo del servicio, pero lo tenés que hacer porque no hay gente, entonces es así (Paula, enfermería, 50 años)

Once pacientes ahí adentro. Y somos cuatro. Se complica cuando te falta alguna, pero bueno tratamos de, en lo posible, que se atienda igual al paciente. Por eso, yo no me puedo quedar sentada. No puedo sentarme y supervisar. Es más fuerte que yo (Cintia, enfermería, 43 años)

A veces vas al jardín aunque te sientas mal. En mi caso por ejemplo yo se que a la tarde no va a haber nadie con los nenes. O los nenes se tienen que quedar con una secretaria (Sofía, docente, 40 años)

Una vez más, las mujeres aparecen como quienes sostienen y garantizan la prestación de estos servicios. Y, cuando las propias trabajadoras remuneradas de la reproducción social no están cumpliendo su rol, el círculo de precarización-feminización, continúa siempre de la mano de otra mujer. Son las mujeres a la cabeza de las familias trabajadoras las que al encontrarse con una situación de precariedad en un servicio público, buscan una solución en el sector privado (poniendo plata de sus bolsillos) o intentan suplir ellas mismas esas tareas, sobrecargando su jornada (Varela, 2020).

* Sobre los salarios

Otro de los problemas que identifican las trabajadoras de la reproducción social, además de la escasez de recursos materiales y humanos, es el bajo nivel de sus salarios. En las entrevistas nos encontramos con que la totalidad de los casos, salvo la directora de escuela (Luciana), plantean que el salario no alcanza, siendo esto una situación crítica en la mayoría. Es decir, su salario no les alcanza para reproducir su propia vida en buenas condiciones.

Esta problemática toma más fuerza aún cuando se indaga sobre la cantidad de tareas, responsabilidades, personas que tienen a cargo, años de experiencia, capacitación, trabajo insalubre que realizan, etc. En palabras de Titi Bhattacharya (2020), el salario es la forma en que nos ha sido alienado el acceso a los medios de vida. Cuando las mujeres levantan la demanda por el aumento de sueldo en verdad están luchando por hacer posibles sus vidas y las de sus familias.

Preguntamos: ¿El salario alcanza? ¿Está en relación con la tarea que realizan?

No, y estamos continuamente en riesgo nosotros, todos los que trabajamos en el hospital. Deberíamos ganar un poco más, por todo el desgaste energético que hay acá. A veces uno corre a la par del enfermero, del médico porque la sala se vuelve un basural, a veces hasta se escapan agujas. (Lucía, limpieza, 43 años)

Y, si vos lo comparás con alguien que trabaja por ahí en un comercio, ganamos más que eso. Pero si vos lo pensás en función de la capacitación, del estudio y de la responsabilidad social de la tarea, obvio que no (Aldana, docente, 47 años).

Retomando la teorización de Nancy Fraser (2020) sobre la crisis de los Estados de Bienestar: lo que estas mujeres ganan, no alcanza para la reproducción de la vida, incluso complementándose con el salario de su marido, cuando lo tienen. Ayelén, trabajadora de comedor comunitario nos cuenta que en la casa aportan ella y su pareja y, sin embargo:

Si tengo que ir a lo real, imaginate que no llegaría a cubrir ni la canasta básica. Para una cena con siete personas yo gasto alrededor de \$2.500 y además yo tengo que darles todos los días \$1.000 a mis hijos para que puedan comer (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

Sin embargo, ante esta situación, las mujeres que realizan estos trabajos de reproducción social ¿convierten este problema en una demanda?

Si hay paro, si nosotras no vamos, a los pacientes no los atiende nadie. Una enfermera no puede hacer el trabajo de 10, 20 enfermeras, es imposible. (Julieta, enfermería, 31 años)

El servicio de limpieza sí o sí tiene que estar. Se ha pensado muchas veces hacer paro, pero uno no sabe las represalias que pueden haber (Lucía, limpieza, 43 años)

Por otro lado, si nos focalizamos en la docencia, encontramos que las experiencias son distintas. Recordemos que los últimos paros en Capital Federal tuvieron un 94% de acatamiento¹⁵. Este sector, que tiene una tradición de organización y lucha fuerte en Argentina, no está exento de represalias tanto de los directivos de la escuela, los padres o los gobiernos. Es que, cómo dijimos más arriba, las docentes también entran en la paradoja de que cuando paran dejan vacante un espacio clave. La explicación que da Aldana, docente de nivel primario, nos parece pertinente:

Yo a mis alumnos les decía, yo hago paro porque no cobro bien y si no cobro bien tengo preocupaciones en mi cabeza y tengo que pensar cómo generar ese dinero desde otro lugar y eso obviamente los perjudica a ustedes en función de que pienso menos en la enseñanza (Aldana, docente, 47 años)

Si analizamos el conjunto de las entrevistas, vemos que se identifican muchos problemas pero que sólo en casos particulares -algunas docentes y enfermeras-, estos problemas se transforman en demandas. Para clarificar esta separación entre problema y demanda pusimos especial atención a la aparición o no de un "demandado" es decir si había identificación de a quién reclamar por sus problemas, y también observamos si esos problemas eran el fundamento para la acción. La distancia que hay entre los problemas identificados y las demandas expresadas, pensado desde un nivel más general, tiene que ver con varios factores: la hiperprecarización y fragmentación de la clase que vive del trabajo, el rol de los sindicatos

¹⁵ Agosto, 2022.

de servicios que en el caso de salud, limpieza y educación se alejan cada vez más sus representantes (Varela, 2017). Sin embargo, a estas variables se suma que la necesidad de resolver en la inmediatez, que describimos anteriormente, puede también ser motivo para que estos problemas no sean planteados como demandas.

Para plantearlo de forma simple, ¿porque las mujeres en este tipo de trabajo, resuelven ellas en vez de reclamar primero a sus superiores/el sindicato/la empresa? Esta pregunta nos vuelve a llevar a un punto teórico nodal de nuestra investigación. El trabajo de reproducción social remunerado no es “trabajo productivo” bajo la mirada del capital, es decir no produce valor. Esto recordemos no lo hace “menos importante”, como ya vimos en términos de Bhattacharya (2020): lo que produce valor está en el corazón del capitalismo, pero el trabajo de reproducción social es el cuerpo que lo mantiene latiendo.

Sin embargo, es importante detenernos a analizar qué consecuencias trae para las mujeres que el capital considere a su trabajo como improductivo. Para ejemplificar: si los comedores cierran por falta de comida, si los hospitales no dan turnos por falta de personal o de recursos, si las escuelas no reciben a les chiques ¿a quiénes afecta directamente? El Estado capitalista y el mercado pueden seguir funcionando con estos servicios operando de forma deficiente en tanto no pierden dinero. Es por eso también que son estos servicios la primera variable de ajuste en los planes de los organismos de financiamiento internacionales, como el FMI para “reducir el gasto público”. Ahora bien, a quienes sí afecta de forma directa es a las familias trabajadoras (particularmente a las mujeres a cargo de los cuidados). Esto deja a quienes brindan esta atención básica, entre la espada y la pared. Mientras por un lado la comunidad las necesita para su subsistencia, por el otro, el Estado las trata como descartables. Es así como se empiezan a solucionar los problemas por abajo, muchas veces de forma colectiva, sin esperar un cambio, un reconocimiento desde arriba. En este trabajo se ve reforzada empíricamente la tesis de que las mujeres trazan un puente entre la producción y la reproducción de la vida. A la vez se ve rechazada la visión lineal de que “la reproducción precede a la producción social. Si tocas a las mujeres tocas la base” (Linebaugh citado por Varela, 2020). Es decir, la tarea de reproducción social debe pensarse por un lado de forma relacional con el trabajo productivo para entender dónde se encuentra su importancia estratégica en términos de lucha contra el capital. Pero si además indagamos, como hicimos aquí, en sus características específicas de ligazón con la comunidad, encontramos otro tipo de potencial. En este punto nos podemos servir de la categorización que Paula Varela (2022) hace de este tipo de trabajo como de “poder socio-reproductivo”. No pueden estas trabajadoras afectar el punto nodal de producción de ganancias de forma directa pero sí pueden ser las que muevan la solidaridad de amplios sectores de la población trabajadora, aceitando los engranajes para una acción que vaya desde el ámbito de la reproducción al de la producción.

Para aportar a este debate creemos necesario analizar lo que aparece en la empiria. Como fuimos mencionando a lo largo de este trabajo las experiencias en los distintos sectores de la reproducción social no son homogéneas. Encontramos un contraste entre las percepciones de las trabajadoras de comedores comunitarios y las de limpieza en hospitales con respecto a las docentes y enfermeras. La respuesta de la sociedad ante sus demandas, también las separa. Cuando preguntamos: ¿sentís que

los reclamos o demandas del sector están visibilizados en el resto de la sociedad?

lara (51 años), enfermera de un hospital público de CABA respondió: "sí porque cuando nosotros en un tiempo buscamos firmas de la gente, la gente se prendía y firmaba porque no nos reconocían como enfermeras, como personal de salud. Juntamos firmas para la legislatura que nos dijeron que eran como 50.000. La gente nos apoyó y juntamos todas las firmas"

Mientras que Guadalupe, que trabaja en un comedor de Ciudad Oculta, se encuentra con otra cara de la sociedad cuando sale del barrio:

Yo invitaría a todos antes de abrir juicio y decir "son planeros, son vagos", a meterse y caminar un poquito el barrio y escuchar las historias y ver todo lo que sucede dentro de un barrio (Guadalupe, trabajo socio-comunitario, 53 años).

Consideraciones finales: invisibles e indispensables

Al momento de embarcarnos en esta investigación sabíamos que todas las trabajadoras de nuestra muestra cumplen un rol en la reproducción social que les es remunerado. También sabíamos, basándonos en la teoría, que la clase que vive del trabajo es heterogénea y que el ámbito de la reproducción no podía estar exento de eso.

Cuando analizamos las percepciones que tienen las trabajadoras acerca del impacto de su trabajo tanto en los receptores directos como en la comunidad, pudimos en parte corroborar nuestra hipótesis: las trabajadoras de salud, educación y de comedores comunitarios perciben mucho más ese impacto que las trabajadoras de limpieza de los hospitales. En definitiva, hallamos que existe una ligazón directa entre la cercanía y el trato cotidiano con las personas necesitadas de asistencia (comida, atención médica, educación, cuidado) y la percepción que las mujeres tienen acerca del impacto de su trabajo sobre la comunidad (con variaciones según se tenga más o menos contacto con las familias, el barrio o la comunidad).

El caso de las trabajadoras de limpieza es particular en esta muestra por su poco contacto con las vidas e historias de los pacientes del hospital. Esta falta de contacto, vimos que se debe muchas veces al alto nivel de precarización y tercerización donde, trabajando dentro de una entidad pública, su patrón es una empresa privada y esto mismo hace que su trabajo sea separado del resto y considerado de segunda categoría. En algunos casos hasta han dado cuenta que se les prohíbe explícitamente a estas trabajadoras hablar con los pacientes. Tienen la obligación de mantener su labor en las sombras, son las invisibles del hospital.

Ahora bien, paradójicamente donde no hay diferencias es en la percepción del carácter indispensable de la tarea que realizan todas estas mujeres. Y decimos que aquí los diferentes ámbitos no se diferencian porque como demostramos más arriba, todas las trabajadoras entrevistadas identifican como problema la "escasez de recursos" y frente a la misma, todas hacen malabares para resolverlo: se organizan colectivamente, guardan materiales de manera individual, juntan dinero, etc. La mayoría de las entrevistadas manifiestan que el trabajo debe realizarse y nos cuentan

cómo hacen para que esto suceda.

A su vez, a la constante falta de recursos se le suma que las tareas imprescindibles como cuidar, sanar, educar, alimentar y limpiar son muy mal remuneradas. La “plata que no alcanza” también aparece en la mayoría de los testimonios. No así medidas para reclamar mejoras salariales, que sólo aparecen en las entrevistas a algunas docentes y trabajadoras de la salud.

La contracara de esta situación que fueron describiendo las mujeres sobre la precariedad de sus condiciones de trabajo tiene que ver con la sensación de obligatoriedad de la tarea que realizan y la necesidad de resolver los problemas con inmediatez. Esto nos remite a una pregunta que planteamos en este trabajo ¿a quienes afecta directamente que las mujeres trabajadoras de la reproducción social dejen de hacer su trabajo o lo hagan de forma parcial? Principalmente a otras mujeres que, como ellas, de forma remunerada o no, son las responsables de la reproducción de la vida en sus familias. En segundo lugar, pudimos ver que también alcanza al resto de la comunidad ya que ningún trabajador/a puede prescindir de los servicios básicos para reproducir sus vidas.

Lo que hallamos a través del trabajo empírico fue por un lado la reafirmación de que el trabajo de reproducción social remunerado es uno de los más afectados por la precarización laboral y el recorte de presupuesto estatal en lo que a grandes rasgos analizamos cómo la crisis del trabajo capitalista.

La crisis de la reproducción social como parte de esta crisis del trabajo, afecta de forma directa la vida de las mujeres trabajadoras dejándolas en un lugar de mayor vulnerabilidad ante la competencia del mercado laboral, cargándolas con el peso en sus espaldas de “hacer posible la vida”, cada vez con menos ayuda del Estado. En este marco encontramos a la vez que las trabajadoras poseen un conocimiento claro de los problemas con los que tienen que lidiar para realizar sus tareas y opinan que su trabajo no puede dejar de hacerse. Y es en esta encrucijada que aparece un obstáculo para que estos problemas se transformen en demandas y acciones visibles, colectivas, políticas.

A su vez, a lo largo de todo nuestro trabajo encontramos una ligazón muy fuerte de estas trabajadoras con la comunidad. Con excepción de las trabajadoras de limpieza, todas perciben el impacto de su trabajo y la ligazón que tienen en el día a día con la vida de las familias y sus necesidades más esenciales. Es allí donde las mujeres se encuentran haciendo una labor indispensable que, aunque es negada y atacada muchas veces por el Estado y el mercado, es reconocida por la comunidad, de donde surge un potencial particular en términos de la lucha contra el capital.

Es en ese fuerte lazo con el territorio que va más allá de lo estrictamente laboral, es en esa paradoja de invisibles e indispensables, que se funda lo que podemos llamar el verdadero rol social de las mujeres trabajadoras como potenciales transformadoras de la realidad.

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. Buenos Aires:

Herramienta.

Arruzza, C., & 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.

Cross, C. y Freytes Frey, A. (2007) Movimientos piqueteros: tensiones de género en la definición del liderazgo. Nueva Época, 20 (55).

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

Maldonado, F. y López Mendez, E., (2021) Brechas de género y segmentación en el empleo público nacional. Un análisis a partir de la Base Integrada de Empleo Público. En Márgenes, Revista de Economía política. Ediciones UNGS.

Varela, P. (2015) La disputa por la dignidad obrera: Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014; Imago Mundi.

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.

Varela, P. (2022). La crisis de la reproducción social en el centro del debate. En Cuadernos XI, Documentos para el ejercicio profesional del Trabajo Social.

Zibecchi, C. (2014) Trayectorias de mujeres y trabajo de cuidado en el ámbitocomunitario: algunas claves para su estudio. La ventana. Revista de estudios de género, 5(39), 97-139.

4. La precarización laboral en el ámbito de la reproducción social asalariada: ¿Cómo impacta en la valoración que las enfermeras, docentes, trabajadoras de limpieza y socio-comunitarias tienen sobre su propio trabajo?

María Belén Cacucci, Valeria Anabel Castillo, Camila Martínez Cruz y Candela Saiegh Fernandes

Resumen:

El presente trabajo se ha realizado en el marco del Seminario de Investigación “Los trabajadores en la Argentina postdevaluación. Recomposición social y conflictividad sindical de 2003 en adelante”, cátedra Varela, de la carrera de Sociología, perteneciente a la Universidad de Buenos Aires. Partiendo de la consideración y el análisis de los cambios en el proceso de acumulación del capitalismo actual, cuyas consecuencias afectan al total de trabajadores, nos proponemos indagar acerca de la precarización laboral y la valoración que tienen sobre su empleo las trabajadoras del sector de la reproducción social: un ámbito laboral fuertemente feminizado, con características particulares que configuran nuevas formas y experiencias de explotación y precarización. Para ello, analizaremos una serie de entrevistas realizadas por el conjunto de estudiantes del seminario a trabajadoras de los sectores salud, limpieza, educación y trabajo socio-comunitario, y abordaremos la cuestión a partir de las dimensiones: precarización en el salario; precarización en las condiciones intralaborales; y la valoración que las propias trabajadoras tienen sobre su empleo.

Palabras clave:

Precarización laboral, salario, condiciones intralaborales, valoración

Problema de investigación

La precarización laboral es un fenómeno que caracteriza al mercado de trabajo actual y fue, sin lugar a dudas, el eje central de nuestras preocupaciones al iniciar la labor investigativa. Decidimos elegir este tema dada su relevancia para el estudio y la comprensión de la clase trabajadora actual, ya que no solo impacta en la vida y condiciones laborales, sino que también socava su capacidad de organización y poder de lucha colectiva. Pero, además, la precariedad laboral tiene rostro de mujer, afectando directamente a los sectores de trabajo más fuertemente feminizados y que se encuentran relacionados al desarrollo de las tareas necesarias para que sea posible la reproducción de la vida. En América latina y el Caribe, los sectores laborales vinculados a la reproducción social constituyen más de un tercio del empleo femenino (CEPAL, 2019), y su trabajo es llevado a cabo en condiciones que distan mucho de ser las mejores, profundizando además las brechas salariales de género existentes. En

Argentina, el Boletín de Estadísticas Laborales según Sexo, elaborado con datos de la Encuesta Permanente de Hogares y publicado en enero de 2023 por el Ministerio de Trabajo, indica que las tasas de actividad y de empleo en el segundo trimestre de 2022 son 13 por ciento menores en mujeres que en varones, mientras que las tasas de desocupación, subocupación y empleo no registrado son entre 1,8 y 4 puntos mayores entre las mujeres en comparación con los varones. De igual manera, para el mismo período se constata que la distribución por sexo de la población asalariada registrada y sin registrar entre la rama de actividad de enseñanza es del 14,4 por ciento en el caso de las mujeres, en oposición al 4,7 por ciento en el caso de los varones; 13,2 por ciento de mujeres frente a un 4,3 por ciento de varones en la rama de servicios sociales y de salud; 18,9 por ciento de mujeres contra un 0,5 por ciento de varones empleados en trabajo doméstico.

Además, el informe Diagnóstico y perspectivas de la economía popular (2021) muestra que, de las 2.830.520 personas inscriptas en el Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP), el 57,4 por ciento son mujeres.

Paralelamente, la llegada de la pandemia del COVID-19 puso en tensión el mercado laboral por el cierre de muchos lugares de trabajo, pero también hizo poner el foco como nunca antes en la importancia de las tareas de reproducción asalariadas, muchas de las cuales fueron encuadradas como “trabajos esenciales”. No obstante, lejos de reconocer su centralidad, parece que se ha hecho poco por cambiar las condiciones de precarización laboral de las trabajadoras esenciales, y han tenido que afrontar jornadas agotadoras y otras condiciones adversas, además de exponerse muchas veces al contagio del virus. Sumado a esto, el cierre de escuelas y otros espacios de cuidado de personas hizo también que recaiga una mayor carga de trabajo sobre las mujeres al interior de los hogares. De acuerdo al INDEC y su estudio sobre el impacto del COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires, en el 65% de los casos estudiados se encontró que durante la pandemia la carga del cuidado de los niños aumentó y fue absorbida mayoritariamente por las mujeres (INDEC, 2020). Todas estas situaciones y nuestras reflexiones al respecto fueron orientando nuestras inquietudes hacia la precarización laboral en tanto experiencia integrante de la trayectoria vital de la trabajadora (Lindon, 2003), motivo por el cual nos interesó explorar cómo estas experiencias de precarización impactan en la subjetividad de las trabajadoras de la reproducción asalariada. Mediante las entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras se podrán conocer las condiciones laborales en las que se encuentran, la percepción del salario y la valoración que tienen de su trabajo en tanto garante de la reproducción social.

Teniendo en cuenta lo expuesto, la pregunta de investigación se centrará en el impacto de la precarización laboral sobre las valoraciones que tienen las trabajadoras acerca de su trabajo asalariado. Es decir, que se va a analizar la precariedad laboral desde el punto de vista de las entrevistadas y su devenir diario en el espacio de trabajo, así como la valoración que tienen del mismo, las condiciones laborales y la percepción del salario que reciben por la venta de su fuerza de trabajo en un ámbito que no es de producción de mercancías, sino de reproducción social.

Por lo tanto, la pregunta de investigación que nos planteamos es la siguiente: *¿Cómo impacta la precarización laboral sobre las valoraciones que tienen las trabajadoras acerca*

de su trabajo asalariado?

En este sentido, esperamos que nuestra investigación pueda proporcionar una visión sobre las experiencias laborales de las trabajadoras de la reproducción social asalariada y cómo estas son moldeadas por el fenómeno de la precarización laboral, además de brindar nuevas perspectivas y conocimientos sobre las experiencias de vida de las trabajadoras precarizadas.

Hipótesis

Las trabajadoras del sector de la reproducción social asalariada son conscientes del estado de precarización en que se encuentran sus trabajos, que se expresa tanto en bajos salarios, como en condiciones intralaborales precarias; no obstante, valoran positivamente su trabajo construyendo significados positivos en torno a éste, lo que puede ser visto como una forma de resistencia contra la desvalorización y negación de la importancia asignada al trabajo de reproducción social.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto de la precarización laboral sobre las valoraciones que tienen las trabajadoras de la reproducción social asalariada acerca de su propio trabajo en instituciones públicas del Área Metropolitana de Buenos Aires, durante el segundo semestre de 2022.

Objetivos Específicos

- Conocer la percepción de las trabajadoras sobre la remuneración que reciben como salario
- Conocer las condiciones intralaborales bajo las cuales desarrollan sus tareas las trabajadoras.
- Analizar la autovaloración que tienen las trabajadoras sobre su propio trabajo.

Marco teórico

El modelo de acumulación capitalista de nuestra época se caracteriza por un mercado de trabajo inestable y en constante transformación. Junto al auge de las ideas neoliberales, la ruptura con el modelo de producción fordista, la gestión flexible y la diversificación de las relaciones de trabajo, se generó un quiebre en las formas de organización laboral que afectó los procesos, condiciones y relaciones de éste, así como las vivencias subjetivas de la actividad laboral y de los propios sujetos.

De acuerdo con Antunes (2005), el arquetipo clásico del obrero tradicional, fabril, especializado, con empleo estable, ha sufrido un fuerte retroceso a consecuencia de factores tales como la reestructuración productiva del capital, la horizontalización del capital productivo, la flexibilización y desconcentración del espacio físico productivo y la introducción de la tecnología informática. En paralelo, toda una nueva gama de diversas situaciones laborales denominadas como "precarias" se expande,

involucrando a sectores de población cada vez más amplios: "Son los 'tercerizados', subcontratados, part-time, entre tantas otras formas semejantes que proliferan en innumerables regiones del mundo" (Antunes, 2005, p. 95).

De igual manera, desde los Estados se han impulsado distintos mecanismos tendientes a reformar la estructura del mercado laboral y a garantizar la movilidad a costos cada vez más bajos de la fuerza de trabajo, en consonancia con las nuevas demandas y necesidades del capitalismo. Esto ha implicado un fuerte retroceso en materia de derechos laborales y protección social. Como consecuencia, nos encontramos ante un mercado de trabajo caracterizado por una marcada heterogeneización y fragmentación de los trabajadores, así como por un proceso de descalificación y proletarización de los sectores medios. Dicho proceso de fragmentación y heterogeneización opera incluso al interior de una misma empresa, distribuyéndose desigualmente los derechos y las protecciones laborales, y creándose así la división entre trabajadores estables y contratados, "en blanco" y "en negro", sindicalizados y no sindicalizados y asociados a su vez con mecanismos de estratificación salarial (Marticoreña, 2005).

El salario, visto como el precio de la fuerza de trabajo, y determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción (Marx, 1865) ha sufrido también una fuerte caída de su poder adquisitivo con las transformaciones recientes del mercado de trabajo y, en Argentina, esta situación se agudiza con las continuas devaluaciones (Marticoreña, 2005).

Siguiendo este orden de ideas, la precariedad laboral se nos presenta como "la materialización de una nueva relación de poder entre el capital y el trabajo" (Longo, 2012, p.376). La reducción de los derechos laborales y protección social, el aumento en la inseguridad económica y laboral, la flexibilidad contractual, entre otros factores que conforman la precarización laboral, nos revelan este mayor avance del capital sobre el trabajo. Así pues, vemos que la precarización laboral es un fenómeno con muchas aristas por considerar y que se manifiesta de diversas maneras con distintos grados, e intensidades; por tanto, debe ser entendido más bien como un proceso (Longo, 2012).

De esta manera, y a partir de este marco conceptual, analizaremos la precarización laboral de las trabajadoras de la reproducción social asalariada teniendo en cuenta dos de sus dimensiones más centrales: por un lado, el salario, como elemento clave para la reproducción de las condiciones de vida del sujeto dentro del capitalismo; y, por otra parte, las condiciones intralaborales, entendidas éstas como las condiciones internas del lugar de trabajo como, por ejemplo, las condiciones de contratación, ambientales, de carga física y mental, de seguridad, etc. (Ubaque, et. Al. 2011). Específicamente para nuestra investigación, las condiciones laborales a considerar serán: jornada laboral en horas y actividades, modalidad de contratación, organización del trabajo y disponibilidad de recursos, tanto materiales como humanos que afecten el proceso de trabajo. Las variables seleccionadas son relevantes para analizar la calidad de los empleos, la satisfacción laboral de las trabajadoras y su impacto en la reproducción social. De igual manera, la inclusión de estas variables puede proporcionar una comprensión más completa de las condiciones laborales y de la precarización en el sector de la reproducción social asalariada.

Ahora bien, otro de los tópicos relevantes en la transformación de las relaciones entre capital y trabajo es, sin lugar a dudas, el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral. Este ingreso ha seguido una lógica muy definida, consolidando nichos de mercado feminizados, como los trabajos de reproducción social asalariada (Varela, 2020). El trabajo de reproducción abarca todo el conjunto de actividades destinadas a la reproducción material, biológica y social de la fuerza de trabajo y no se limita a la esfera familiar, sino que también se lleva a cabo en ámbitos públicos. En el neoliberalismo “aparece la idea de la reproducción social como un campo que puede ser también fuente de ganancias” (Arruza y Bhattacharya, 2020, p. 38). Este sector, además, es uno de los ejes centrales de las políticas de ajuste y privatización que impulsan los modelos neoliberales.

Por otra parte, es relevante señalar que la precariedad debe ser entendida como una experiencia que atraviesa la trayectoria vital de la trabajadora, configurando así el conjunto de prácticas y de esquemas de sentido que orientan su realidad cotidiana (Lindon, 2003). De esta manera, estas experiencias de precarización inciden directamente sobre cuestiones que trascienden lo material y se entremezclan con las vidas íntimas, los pensamientos, sentimientos, anhelos y deseos humanos. Como nos explica Lindon (2003), el trabajo, además de una dimensión instrumental que lo contempla en términos puramente económicos, tiene también una dimensión socio-simbólica donde los trabajadores conciben al trabajo “como una forma de superación personal, de independencia, de compromiso social, de desarrollo de la creatividad, de socialización o de muchas otras formas que van más allá de la remuneración económica, la actividad realizada o el horario de trabajo” (Lindon, 2003, p.337) De esta forma, la valoración sobre el trabajo tiene en cuenta la importancia de éste no solo en su aspecto remunerativo, sino también su significado en la vida de las trabajadoras, así como el impacto que tiene en su bienestar. En el caso de las trabajadoras de la reproducción social asalariada, la precarización laboral puede afectar negativamente su percepción y valoración del trabajo, al limitar su independencia, desarrollo personal y compromiso social, incidiendo así en su bienestar y realidad cotidiana. Por el contrario, el impacto directo que tiene su labor sobre la vida de los sujetos con los que trabajan en el ámbito de la reproducción social puede afectar positivamente la construcción subjetiva que hagan de su trabajo asalariado. Por lo tanto, es importante tener en cuenta la dimensión socio-simbólica del trabajo al analizar el impacto de la precarización laboral en las trabajadoras de la reproducción social asalariada.

Por otro lado, el movimiento feminista ha destacado la importancia del trabajo reproductivo y cómo éste ha sido invisibilizado y desvalorizado en la sociedad. El trabajo de cuidados, en su mayoría realizado por mujeres, es fundamental para la vida de toda persona e indispensable para el funcionamiento de la sociedad. No obstante, se le otorga poco o ningún reconocimiento económico o social. Al respecto, la socióloga francesa Christine Delphy (1984) argumenta que la desvalorización y la invisibilización de los trabajos de reproducción social constituyen una forma de opresión que refuerza la dominación patriarcal y capitalista. La tesis de Delphy apunta a que las trabajadoras de la reproducción social asalariada han sido históricamente subvaloradas y explotadas, y que la valoración positiva de su trabajo puede ser vista como una forma de resistencia contra esta opresión.

De acuerdo con Varela (2020), las mujeres trabajadoras son “triples víctimas” del

capitalismo neoliberal, ya que no solo han visto caer sus condiciones de vida y de trabajo con las transformaciones del mercado laboral, sino que también, al ser las mujeres quienes mayoritariamente realizan trabajos asalariados de reproducción social, están en el centro de los ataques a los servicios de educación y salud públicos. De igual manera, estas trabajadoras han sufrido un incremento en la carga del trabajo de reproducción social al interior de sus hogares, debido al cierre o privatización de los espacios públicos de reproducción social. Este hecho convierte a las mujeres trabajadoras en puentes entre la producción y la reproducción.

En línea con estas consideraciones, decidimos plantear nuestra hipótesis de investigación, entendiendo que la valoración positiva de parte de las trabajadoras de la reproducción social hacia su trabajo, a pesar de la precarización laboral de la que son víctimas, puede ser tomada como una forma de resistencia contra la opresión de género y de reivindicación de su importancia y dignidad como trabajadoras. Al valorar positivamente su trabajo, a pesar de ser conscientes de la precariedad laboral en la que se encuentran insertas, las trabajadoras están resistiendo contra esta desvalorización y negación de su importancia. El neoliberalismo ha promovido la idea de que los trabajos relacionados con la educación, la salud, la limpieza y la asistencia a la comunidad no son importantes y que, por tanto, no merecen ser bien remunerados ni valorados socialmente, por lo que al valorar positivamente su trabajo, las trabajadoras resisten a esta idea y se afirman a sí mismas y a su trabajo como importantes y necesarios para la sociedad. Esta resistencia puede ser vista como una forma de lucha contra la invisibilización y la desvalorización de los trabajos de reproducción social y, por lo tanto, como un mecanismo de lucha contra el modelo neoliberal que los ha desvalorizado.

Fuentes y metodología

En el marco de esta investigación utilizamos la metodología cualitativa, con un diseño descriptivo y transversal. Este enfoque es el más apropiado puesto que se interesa por la forma en que el mundo es comprendido, experimentado y producido por los sujetos, permitiendo recuperar la perspectiva de los actores, sus sentidos, los significados y sus experiencias; en la búsqueda por comprender y proveer nuevas perspectivas sobre lo que no se conoce (Flick, 2007; Glaser y Strauss, 1967; Hernández Sampieri et al., 2014; Vasilachis, 2006).

El diseño transversal se eligió porque nos permite recolectar datos en un solo momento, lo que es adecuado para nuestro objetivo de obtener información sobre las percepciones, significados y experiencias de las trabajadoras de la reproducción social asalariada en un momento específico en el contexto de la precarización laboral.

El universo de estudio son las trabajadoras de la reproducción social asalariada y la muestra se construyó de manera no probabilística, eligiendo mujeres trabajadoras de los sectores de salud (4 enfermeras), limpieza (6 trabajadoras), educación (5 maestras de escuela) y trabajo socio-comunitario (6 trabajadoras de comedores comunitarios). La técnica empleada consistió en entrevistas en profundidad con el objetivo de recoger sus percepciones, sentidos, significados y experiencias acerca del impacto de la precarización laboral sobre su trabajo.

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas fueron analizados de manera

manual, identificando y categorizando las respuestas de las participantes. Finalmente, se sistematizaron las conclusiones y se elaboraron los resultados de la investigación en forma de descripciones detalladas y relatos de las experiencias de las trabajadoras.

Análisis de las entrevistas

Sector limpieza

En general, se encontró que la mayoría de las trabajadoras entrevistadas del sector de limpieza no están satisfechas con su salario, y esta situación se evidencia particularmente en aquellas que tienen contratos permanentes. En cuanto a las condiciones laborales, se observa que hay una falta de recursos materiales y que algunas de las entrevistadas consideran que se debería contratar más personal, lo que refleja la precarización laboral que enfrentan las trabajadoras del sector de la limpieza, y puede llevar a una sobrecarga de trabajo, afectando no solo la calidad del trabajo realizado sino también el bienestar de la trabajadora.

Hay veces que hay faltantes y tenemos que ir viendo cómo hacemos. Y bueno, nosotros... bah, de mi parte yo siempre guardo si me sobran de un servicio, las guardo y después ya sé que tengo para el otro día (Valentina, limpieza, 47 años)

E: ¿Consideras que la cantidad de trabajadoras que están en maestranza es suficiente o sería necesario que haya más?

R: No, por ahí se necesita gente... (Olga, limpieza, 63 años)

Es relevante mencionar que las trabajadoras con contratos temporales y tipo beca se mostraron más conformes con sus salarios y con el trabajo en sí. Esto podría deberse a que tienen una percepción de su trabajo como temporal, y no se sienten tan atrapadas en su situación laboral como las que tienen contratos permanentes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas trabajadoras también expresaron ciertas preocupaciones sobre la falta de recursos y la sobrecarga de trabajo. En general, podemos observar que las trabajadoras del sector de la limpieza enfrentan condiciones laborales precarias y salarios insuficientes, lo que puede afectar su bienestar y calidad de vida.

Por otra parte, aunque las trabajadoras entrevistadas destacaron la importancia de su trabajo para mantener la higiene y la salubridad de los espacios en los que trabajan, es importante señalar que tres de ellas no brindaron información clara sobre su valoración del trabajo. Esta falta de respuesta de algunas entrevistadas podría estar relacionada con una serie de factores, como el temor a represalias por parte de los empleadores, la falta de confianza en el investigador, falta de tiempo para responder las preguntas, falta de interés en el tema o simplemente el no haber reflexionado lo suficiente sobre la valoración que tienen de su trabajo, lo que a su vez puede ser explicado por la falta de conciencia sobre el valor social del trabajo de limpieza, que a menudo se considera invisible o menos importante que otros trabajos. Como se comentó en las referencias teóricas, esto puede relacionarse con la forma en que la sociedad valora y asigna importancia a ciertos tipos de trabajo, en particular aquellos realizados por mujeres y trabajadores de bajos ingresos. También puede estar relacionado con la socialización de género, que ha llevado a las mujeres a internalizar la idea de que los trabajos de limpieza son mandatorios para el género femenino,

además de ser de menor importancia. En esta línea, las respuestas de las demás trabajadoras sugieren que la falta de valoración puede estar relacionada con una concepción cultural arraigada que asigna a las mujeres de la clase trabajadora roles de limpieza y cuidado en el hogar, lo que podría afectar su percepción del valor y la importancia de su trabajo remunerado en este sector.

E: ¿Y cómo aprendiste a hacer tu trabajo?

R: Como el de casa, limpiar es como si fuera tu casa. Lo tenés que hacer como si fuera para vos, no es que vos venís a trabajar...

E: O sea vos en tu casa ya limpiabas...

R: Y sí, sino no vas a vivir en la mugre.

E: Claro, ¿pero de chica vos ya lo hacías?

R: Sí, porque mi mamá me enseñó. Aparte mi mamá trabajaba y teníamos que hacer los quehaceres, mamá llegaba cansada y tenía que trabajar, trabajar para vos, para tu casa, tu higiene.

E: Claro, ¿y en tu casa quienes se encargaban de la limpieza?

R: Mi hermana y yo, después tenía a los dos varones, pero esos no movían un dedo (Valentina, limpieza, 47 años)

Además, se puede notar que algunas de las trabajadoras entrevistadas tienen dudas acerca de su futuro laboral, lo que podría ser un indicativo de la inseguridad laboral que enfrentan las trabajadoras de la reproducción social asalariada en general.

E: En el futuro, ponéle dentro de 10 años, ¿vos te imaginás trabajando acá?

R: Ojalá que no (Verónica, limpieza, 45 años)

En paralelo a esto, algunas trabajadoras hablan sobre un mal ambiente laboral, referido muchas veces a la posición de la trabajadora en la jerarquía laboral, lo que puede tener una influencia importante en la percepción negativa y el grado de insatisfacción de la actividad laboral de las trabajadoras de limpieza. Este hallazgo también sugiere que las condiciones laborales y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son aspectos clave para el sentido y significado que le otorgan las trabajadoras a su empleo.

Mi contrato es, son siete horas de trabajo, seis veces por semana, y... donde ellos te quieren bolear, te bolean para lo que se les da la gana y como se les da la gana...nunca vas a tener un respeto por parte de ellos, si te pueden pisar la cabeza, te la van a pisar... y si te pueden hacer daño, te van a hacer daño también, no les... incumbe, o sea, la temática acá es... lo mejor que podés hacer es llevarte bien con un encargado... (Juana, limpieza, 60 años)

Con relación a la hipótesis planteada, los resultados obtenidos sugieren que en el sector de limpieza no se verifica la asociación significativa entre la dimensión socio-simbólica y la valoración positiva como forma de resistencia. Una posible explicación para ello podría ser que, a diferencia de otros sectores, las trabajadoras del sector de limpieza, un ámbito no profesional, no se sienten identificadas con su trabajo y lo perciben como una mera fuente de ingresos; además, se puede suponer que, al no tener ellas contacto directo con los sujetos que resultan beneficiarios de su trabajo, no experimentan el impacto que tiene su trabajo en el otro y, por lo tanto, tampoco la satisfacción de sentir que lo que hacen es de importancia para la vida social; influyendo estos factores en la ausencia de valoración positiva como forma de resistencia. Es posible además que las trabajadoras del sector de limpieza, al ser en su mayoría mujeres, tengan ciertas expectativas y valoraciones en torno a su trabajo que pueden no coincidir con la hipótesis planteada. Además, la falta de recursos materiales y la necesidad de administrarse entre ellas puede estar generando un ambiente de competencia en lugar de solidaridad, lo que también podría estar influyendo en la ausencia de resistencia. Es importante destacar que estos resultados deben ser considerados en el contexto.

Por lo tanto, es relevante considerar cómo las cuestiones de género pueden influir en las valoraciones y expectativas de las trabajadoras del sector de limpieza, y cómo esto puede afectar la forma en que perciben su trabajo y su remuneración. También hay que tener en cuenta las desigualdades de género en términos de acceso a oportunidades laborales y la falta de igualdad de condiciones en el mercado laboral, lo que puede afectar la capacidad de las mujeres para obtener trabajos mejor remunerados o con mejores condiciones laborales.

Se hace necesario realizar estudios más amplios para poder llegar a conclusiones más definitivas sobre el impacto de la precarización laboral en la valoración del trabajo por parte de las trabajadoras de limpieza.

Sector salud

Todas las enfermeras entrevistadas pertenecen a la planta permanente en hospitales y se encuentran muy insatisfechas con sus salarios. Dos de ellas tienen contratos de 7 horas diarias, de lunes a viernes, y una de ellas reporta trabajar más horas de las que estipula su contrato debido a la sobrecarga de trabajo. Las otras dos enfermeras trabajan 6 horas diarias de lunes a viernes. Todas ellas coinciden en que el aumento de tareas se relaciona con la pandemia por COVID-19.

Nos incrementaron tareas por el tema de la pandemia y después no volvieron a las actividades normales pre pandemia. Por ejemplo, antes venía farmacia y sacaba medicación, ellos, paciente por paciente. Cuando fue la pandemia para que no haya tanto cruce de servicio lo empecé a hacer yo. Terminó la pandemia, entonces yo fui, y bueno, vengan a sacar la medicación y me dijeron olvidate, eso no va a suceder, lo va a seguir sacando vos; que para mí es un trabajo agregado porque no es mi trabajo, no es mi función. Una cosa es en pandemia porque yo tenía dos pacientes, pero hoy en día tengo once pacientes.

Entonces, ya como que se complica para hacer la doble función, porque tengo que hacer la de farmacia también, pero bueno (Paula, enfermería, 50 años)

Además, tres de ellas expresan que los hospitales públicos en los que trabajan no reconocen su licenciatura a la hora de categorizar su escala salarial, ante lo cual expresan disconformidad, dado que es algo que atenta contra sus condiciones materiales de existencia.

Me parece que no es justo. Me parece que tendría que ser un poco más. Porque primero que a nosotras como enfermeras nos tienen como técnicos acá en la municipalidad, digamos. El gobierno, nos tienen como municipales. (...) Nos categorizan como administrativos, no como profesionales. Entonces tenemos un sueldo más bajo todavía. No tenemos el sueldo que tendría un profesional. Entonces es mucho más bajo (Iara, enfermería, 51 años).

A su vez, las enfermeras reportan una falta de materiales en el trabajo que afecta su desempeño y genera estrés, impactando también en su capacidad para brindar una atención de calidad.

E: Y en cuanto a insumos, herramientas, materiales que ustedes necesitan para trabajar, ¿hay cosas disponibles?

R: Tenemos cosas, pero muy caseras. O sea, en enfermería y más acá en el hospital, es como que te rebuscás todo..., te estresás más de las fallas de los materiales que lo que es el trabajo en sí, a veces (Julieta, enfermería, 31 años)

A pesar de estas condiciones de trabajo precarias, todas las enfermeras tienen una valoración positiva de su trabajo. Expresan una gran pasión y dedicación por su profesión, destacando además el agradecimiento de las familias de sus pacientes. También señalan la satisfacción de poder ayudar a los demás como una fuente de motivación y de satisfacción en su trabajo.

La mayoría de las madres se van agradecidas de acá y eso está lindo, cuando se van y te dicen, te agradezco la atención que tuviste con mi hijo, está bueno (Cintia, enfermería, 43 años)

En general, se ven a futuro en sus trabajos y una de ellas resalta con ahínco la calidad humana de su equipo de trabajo.

Todos dicen que la calidad humana que hay en el hospital es muy buena, los médicos, la enfermería. Todos somos un equipo (Paula, enfermería, 50 años)

Estos resultados sugieren que las enfermeras son conscientes de su situación laboral precaria, pero la insatisfacción con el salario y las condiciones de trabajo son contrarrestadas por la pasión y el compromiso que demuestran en su trabajo, para el que no es menor resaltar que estudiaron y se profesionalizaron, permitiéndoles encontrar un sentido de propósito y satisfacción en su labor.

Y cuando empecé a conocer el servicio de neonatología, la verdad que ahí me enamoré, dejé nutrición y dije no, yo quiero hacer esto, neo. Y ahí fue donde realmente me empecé a capacitar en neo, fue que nos seleccionaron para

hacer esta capacitación en neonatología, y fue que quedé acá” (Julieta, enfermería, 31 años)

En relación con la hipótesis de investigación planteada, es posible afirmar que la valoración positiva de las enfermeras por su trabajo está relacionada con la dimensión socio-simbólica del trabajo y como forma de resistencia ante la invisibilización de este tipo de trabajos de la reproducción social asalariada, puesto que a pesar de las condiciones precarias y de la falta de reconocimiento social y económico, las enfermeras entrevistadas encuentran sentido y valor en su trabajo, sugiriendo que este tipo de trabajo tiene una dimensión social y simbólica que no es posible subestimar. A su vez, la enfermería es una profesión históricamente feminizada, lo que puede llevar a que se asignen estereotipos de género a la profesión, como la idea de que las mujeres son las más idóneas para el cuidado y la atención a otros. Estos estereotipos pueden llevar a que la sociedad subestime el valor y la importancia de la enfermería como profesión. Por otro lado, habitualmente se espera que las mujeres desempeñen roles de cuidadoras en la familia y en la sociedad en general. Por tanto, es posible que las enfermeras valoren su trabajo de manera positiva porque se sienten realizadas al poder desempeñar un papel importante en la atención y el cuidado de otros, lo que es coherente con los roles de género que la sociedad asigna a las mujeres.

De igual manera, es posible que la valoración positiva del trabajo vista en el sector de la salud, tenga que ver también con que este tipo de labor es comúnmente entendido como una "vocación", es decir, una labor que se realiza por amor y dedicación, lo que puede explicar la pasión y el esmero que las trabajadoras muestran hacia su trabajo a pesar de las condiciones precarias.

E: ¿Cómo creés que impacta tu trabajo en el grupo familiar?

R: Y, para mí, es un impacto muy fuerte, creo que uno como profesional, yo hablo como enfermera, ¿no? Tiene que medir tanto las palabras que dice con el padre y la madre, porque ellos están como en un momento de shock, ¿no? Un nacimiento prematuro, un bebé que está en término pero que por x motivo tuvo que ingresar a la terapia... Para mí están como en un momento de shock, de que no entienden nada... (...) para mí es fundamental eso, el trabajo con las familias es fundamental. (...) Es un área, neonatal, crítica, se moviliza mucho, es imposible no involucrarse con el paciente (Julieta, enfermería, 31 años)

En resumen, es posible que la valoración positiva que las enfermeras tienen de su trabajo se encuentre influenciada por los estereotipos y roles de género que la sociedad les ha asignado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las enfermeras también pueden valorar su trabajo positivamente por otras razones tales como la satisfacción de poder ayudar a los demás y la relevancia que le dan al cuidado y la atención a la salud.

Sector educación

A partir de los datos obtenidos mediante las entrevistas realizadas a docentes del sector educativo, se evidencia una clara situación de precarización laboral, a la vez de una insatisfacción general en cuanto a los salarios percibidos. Tres de las cinco docentes entrevistadas tienen cargos dobles, lo que implica una sobrecarga laboral

importante, y todas mencionan situaciones de estrés y sobrecarga de tareas, no solo en casos de falta de personal, sino también por la propia carga de trabajo que las docentes suelen llevarse al hogar y es completamente invisibilizado.

E: ¿Considerás que hay algún problema o reclamo de tu sector que sientas que está invisibilizado?

R: Si, por supuesto. La falta de personal es la principal" (...)

E: ¿Crees que tu salario se corresponde con tu trabajo, que es justo?

R: No, en relación a la cantidad de cosas que hacemos fuera del Jardín. Sería justo si mi trabajo terminara en el momento en que termina la jornada. Pero la realidad es que te ves el fin de semana trabajando, a la tarde noche trabajando entonces es como que bueno, eso ya lo hace mucho más chico al salario (Sofía, docente, 40 años)

Las docentes también señalan la falta de materiales y la necesidad de pagarlos con su propio sueldo, señalando una precarización de los recursos en el ámbito educativo.

E: ¿Contás con los materiales necesarios para llevar adelante tu trabajo?
¿Quién te los provee?

R: En realidad no. Uno no cuenta con los recursos. Lo que haces es empezar a idear o a planificar de dónde sacarlos y ahí empezás a abrir como las redes. Esto a las familias, esto a la cooperadora, y esto...

E: ¿De tu propio bolsillo salieron materiales?

R: Y, a veces sí (Sofía, docente, 40 años)

E: ¿Te ha pasado de tener que poner dinero de tu bolsillo?

R: Si, montones de veces. Las fotocopias las pagamos nosotros. El material que se les da a los pibes lo pagamos nosotros (Aldana, docente, 47 años)

Es relevante destacar que todas las docentes expresan una valoración positiva de su trabajo, mencionando el vínculo que establecen con sus alumnos y la satisfacción que les produce ver el impacto que tienen en las vidas de las familias de sus estudiantes.

A mí me gusta pensar que sí hago una diferencia. Y me parece que sí porque tengo exalumnos y exfamilias que me siguen hablando, que guardan un buen recuerdo de lo que hiciste, como una valoración positiva siempre (Aldana, docente, 47 años)

Este hallazgo es consistente con lo expuesto en nuestra hipótesis de investigación, que sugiere que la dimensión socio-simbólica del trabajo puede ser un factor clave en la satisfacción laboral, incluso en trabajos precarios. Es posible que la valoración positiva que las docentes tienen de su trabajo esté relacionada con el hecho de que la labor docente es considerada una profesión de cuidado, que implica una carga emocional y

de responsabilidad importante.

La verdad que tengo pasta para estar con los chicos, disfruto del laburo, de estar con ellos, es algo que me nace naturalmente. No hago ningún esfuerzo, yo voy contenta a laburar (Martina, docente, 55 años)

De las entrevistas realizadas en el sector educativo se desprende que, para las docentes, el sentido y significado de su trabajo se centra en el vínculo con sus alumnos y la posibilidad de impactar en sus vidas y en las de sus familias. Todas ellas destacan su pasión y dedicación hacia su labor, más allá de las condiciones precarias en las que se desempeñan. En general, se puede observar que, para las docentes del sector educativo, el sentido y significado del trabajo está más relacionado con la realización personal y el impacto social que genera su labor, que con las condiciones materiales en las que se desempeñan. A pesar de las dificultades, todas las entrevistadas valoran su trabajo y están comprometidas con su rol como educadoras.

R: Yo creo que dejamos huella, formamos en valores. No es trabajo perdido, es ganado.

E: El trabajo docente es trabajar con un otro, no con un mueble...

R: Totalmente, con un otro y es construcción. Todo el tiempo construyendo vínculo y tiene que estar atravesado por el amor (...) Me encanta. Es un desafío (Martina, docente, 55 años)

Por lo tanto, la valoración positiva de su trabajo y su pasión por la enseñanza pueden ser una forma de resistencia y lucha contra la invisibilización y la precarización de los trabajos de cuidado y educación que son realizados en su mayoría por mujeres, además de una forma de reivindicar la importancia y el valor que tiene la labor docente en la sociedad. El significado y propósito que encuentran en su trabajo no solo les permite sentirse orgullosas de su labor, sino también encontrar satisfacción en su contribución a la educación y formación de las generaciones futuras. Además, la valoración positiva de su trabajo les permite resistir a la opresión y la desigualdad en el sistema educativo, y encontrar formas de hacer frente a estas situaciones para mejorar la calidad de la educación que ofrecen a sus estudiantes.

Sector socio-comunitario

En el sector socio-comunitario se observa una precariedad laboral en cuanto a las condiciones salariales. Aunque todas las entrevistadas han accedido a sus trabajos a través del Plan Potenciar, la contraprestación no parece ser suficiente para cubrir sus necesidades económicas, como lo demuestran las cuatro entrevistadas que se muestran inconformes con su salario. Esta precariedad laboral se refleja, también, en la merma de recursos del centro comunitario, lo que dificulta la labor que realizan y su capacidad para ofrecer servicios a la comunidad.

A pesar de esta situación, todas las entrevistadas valoran positivamente su trabajo en el sector socio-comunitario. Una de las entrevistadas es psicóloga social y coordina espacios de escucha en el merendero. A pesar de que podría conseguir otro empleo, ella expresa que no se imagina fuera de su barrio, y destaca el amor y el lazo que construye con sus vecinos. Para ella, su trabajo tiene un fuerte sentido de

pertenencia y compromiso con la comunidad en la que vive y trabaja.

El barrio te hechiza, el territorio te hechiza... Y, y, va mucho más allá del trabajar... En mi caso, ¿no? Del trabajar, del Potenciar Trabajo... de... pasa, por el amor y el lazo que se crea con las vecinas, con las compañeras, con los nenes... no me imagino no estar nunca más en el barrio. No, no me lo imagino (Guadalupe, trabajo socio-comunitario, 53 años)

Esta valoración es compartida por otras entrevistadas del sector, quienes destacan el impacto que tienen en la vida de las personas y la satisfacción que les produce poder ayudar a su comunidad. Estas percepciones positivas sobre el trabajo que realizan en el sector socio-comunitario pueden entenderse como una forma de resistencia ante las condiciones precarias en las que se desempeñan, ya que expresa su compromiso con la comunidad en la que trabajan. Además, tanto trabajar sin patrón como la destacable organización de la coordinadora de algunas de ellas es un factor que contribuye a una valoración positiva del trabajo. Es interesante notar que algunas de las entrevistadas mencionan que se ven a futuro en el mismo trabajo, lo que sugiere una cierta estabilidad en este sector. Sin embargo, una entrevistada menciona que su verdadero sueño es ser enfermera, lo que sugiere que, aunque valoren su trabajo actual, podrían aspirar a empleos mejor remunerados en el futuro.

Me imagino recibida de enfermera, trabajando, y sí viniendo a este espacio, a hacer lo que pueda, ayudando de lo que pueda, no importa qué. Pero... no me gustaría que mi vida pase acá (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

En este sector también se pueden observar algunos aspectos relacionados con la dimensión socio-simbólica del trabajo. En primer lugar, el hecho de que todas las entrevistadas hayan ingresado a sus puestos gracias al programa Potenciar Trabajo, implica que la satisfacción de sus necesidades básicas está en parte cubierta gracias a la intervención del Estado. Sin embargo, esto no necesariamente significa que estén conformes con el salario que reciben. En este sentido, la conformidad con el salario de una de las entrevistadas podría indicar que, para algunas personas, la percepción del salario justo puede estar influenciada por las expectativas de su situación previa y las condiciones de vida actuales.

Lo que trabajo, o sea, no me lo están regalando. O sea, yo, lo que el Estado a mí me paga, yo lo estoy trabajando, entonces, es justo. Pero en realidad no es... no alcanza... O sea, no me estarían pagando... Si yo tuviera que trabajar afuera, no me estarían pagando el valor hora que a mí me corresponde. Eh... O sea, los Potenciar, no están bajo convenio de ningún lado. Por ejemplo, a mí me tocaría estar bajo convenio de gastronomía. El valor hora es otro, los beneficios son otros (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

Por otro lado, a pesar de las dificultades que enfrentan en términos de recursos y mercadería, todas las entrevistadas valoran positivamente su trabajo, en particular su contacto con la comunidad y su impacto en ella. Esto podría estar relacionado con la percepción de que su trabajo es importante para la comunidad y que, a través de él, pueden contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas a las que asisten.

Como siempre digo, como me gusta comer a mí, me gusta que la gente

también coma. No hago menor esfuerzo de darle la comida así nomás, le pongo toda la mejor voluntad y quiero que coman bien (Yamila, trabajo socio-comunitario, 55 años)

Asimismo, es posible que la valoración positiva que expresan esté relacionada con el hecho de que se trata de un trabajo que es frecuentemente invisibilizado y desvalorizado en el imaginario social. Otro factor a tener en cuenta es que el momento de la alimentación es un momento significativo, en el que las personas pueden compartir no solo un plato de comida, sino también experiencias y emociones. En este sentido, el trabajo en el comedor comunitario adquiere un significado más profundo, ya que no solo se trata de proveer alimentos, sino de crear un espacio de encuentro y solidaridad.

No es solo entregar un tupper. Hay gente que viene con días mejores, días peores... La gente es como que, si te agarra confianza, te empieza a contar lo que le va pasando. Vos podés ayudarlo desde... 'Bueno, sabés que, mirá, podés ir acá, podés ir allá. Sabés que me dijeron ayer, me dijeron...' Vas hablando con la persona y es como que es, es otra la relación (Ayelén, trabajo socio-comunitario, 42 años)

Conclusiones

En conclusión, aunque los sectores de la salud, educativo y socio-comunitario presentan diferencias en cuanto a las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras, se puede observar que en casi todas las entrevistadas existe una valoración positiva del trabajo que realizan y relacionada con la dimensión socio-simbólica del mismo. Es decir, las trabajadoras valoran la importancia de su trabajo en la sociedad y su impacto en las personas a las que asisten, a pesar de las dificultades y precariedades que enfrentan en su labor diaria. Este hecho puede ser considerado como una forma de resistencia ante la invisibilización y desvalorización de estos trabajos en la sociedad actual. Sin embargo, también hay desafíos comunes que enfrentan las trabajadoras en estos sectores, relacionados con cuestiones de género, falta de reconocimiento y falta de recursos.

En contraste, en el sector de limpieza no se encontró una valoración positiva generalizada hacia el trabajo, y algunas de las entrevistadas no hablaron sobre el tema en absoluto. Las trabajadoras del sector limpieza no expresaron un alto nivel de compromiso y pasión por su trabajo, ni mencionan haber encontrado especial satisfacción en el impacto que éste tuviera en la vida de los demás. Nos parecería interesante indagar en futuras investigaciones sobre por qué en este sector no se hallaron indicios de valoración de su trabajo en tanto garante de la reproducción social. Se nos ocurren dos hipótesis tentativas que podrían orientar dicha búsqueda. Por un lado, se puede pensar que, al no ser éste un trabajo en contacto directo con la comunidad, la satisfacción que en los otros casos es asequible por la consciencia del impacto que genera el propio trabajo, no alcanza a expresarse en este universo de trabajadoras. Además, en base a las experiencias de algunas de las entrevistadas del sector, creemos que puede atribuirse a la socialización de género, dado que las tareas de limpieza son las que, como mujeres de la clase trabajadora, se han educado a pensar que era su rol en el hogar; por lo tanto, no se lo valora en tanto trabajo, y

tampoco se le atribuye una valoración positiva si se ejerce fuera del hogar y a cambio de una remuneración salarial.

En cuanto a las cuestiones de género en el ámbito laboral, se encontró que las mujeres en los sectores de educación, salud y trabajo socio-comunitario enfrentan desafíos similares relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la falta de reconocimiento y el bajo salario. En el sector de limpieza, las trabajadoras también enfrentan estas complicaciones, pero además experimentan discriminación y explotación debido a su género y su posición en la jerarquía laboral.

En términos generales, estos resultados apoyan la suposición de que la valoración positiva del trabajo está relacionada con la dimensión socio-simbólica del trabajo y como forma de resistencia ante la invisibilización de este tipo de trabajos de la reproducción social asalariada. Los hallazgos sugieren que los trabajos de reproducción social asalariada en los sectores de educación, salud y trabajo socio-comunitario pueden ofrecer satisfacción y sentido de propósito a pesar de los bajos salarios y las condiciones laborales precarias. Al valorar su trabajo de manera positiva, las trabajadoras pueden estar desafiando la idea de que estos trabajos no son importantes o dignos de reconocimiento y remuneración justa.

Por otro lado, es relevante mencionar que, en los sectores de educación y salud, la profesionalización de los trabajos puede tener relación con que las trabajadoras se sientan valoradas y respetadas en su labor, generando una mayor motivación y compromiso con su trabajo, lo que se traduce en una valoración positiva del mismo. Además, se puede destacar que la valoración positiva también está relacionada con el sentido y significado que le otorgan a su profesión, ya que la sienten como una forma de contribuir a la sociedad y mejorar la vida de las personas. Del mismo modo, esta dimensión implica que el trabajo no solo es visto como una fuente de ingresos, sino que también se le atribuye un valor social y simbólico, relacionado con el impacto que se tiene en la vida de los demás. Dicha valoración, en este sentido, puede ser vista como una forma de resistencia contra la lógica neoliberal que pone el foco sobre la productividad y el individualismo, en contraposición con la idea de que el trabajo es una manera de contribuir al bienestar colectivo, colaborando en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Bibliografía

Antunes, Ricardo (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) *Cómo no saltarse a la clase*

CEPAL (2019) *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45032-la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes>

Delphy, Christine (1984) *La doméstica y su sindicalización*. *Nouvelles Questions Féministes*, 5 (1), 35-56

Flick, Uwe (2007) *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata

Hernandez Sampieri et al. (2014). *Diseños del proceso de investigación cualitativa*. en *Hernandez Sampieri et al. Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill /Interamericana Editores, 6ta Edición, Ciudad de México. <https://administracionpublicauba.files.wordpress.com/2016/03/hernc3a1indezsamipieri-cap-15-disec3b1os-del-proceso-de-investigac3b3n-cualitativa.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Censos- I.N.D.E.C. (2020) *Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires. Agosto-octubre de 2020: Primer informe de resultados. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos- INDEC, 2020.*

Lindon, Alicia (2003) "La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida" *Gaceta Laboral*, vol. 9, núm. 3, septiembre-diciembre, 2003, pp. 333-352. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela

Longo, Julieta (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.

Marticorena, Clara (2005) *Precariedad laboral y caída salarial: el mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad*

Marx, Karl (1865) *Salario, precio y ganancia*. Recuperado de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/186os/65-salar.htm>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2022), *Boletín de Estadísticas Laborales según Sexo*

OIT "condiciones de trabajo" <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>

Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (2021) *Diagnóstico y perspectivas de la economía popular*. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/renatep_-_diagnostico_y_perspectivas_de_la_economia_popular_reporte_agosto_2021.pdf

Ubaque, Juan et. Al. (2011) *Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad*. En *Revista Avances en enfermería*, Vol. XXIX N° 2 Julio-Diciembre 2011

Varela, Paula (2020) *La Nueva Ola Feminista y las luchas de las mujeres trabajadoras ¿Por qué luchamos?* *O Social em Questão - Ano XXIV - nº 49*, 25-52

Vasilachis Irene et. Al. (2006) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa



Seminario de investigación
Los trabajadores en la Argentina actual
Carrera de Sociología - UBA