

“Conciliación familia-trabajo” y flexibilización laboral. El caso de las trabajadoras de una multinacional cosmética.

Cecilia Anigstein.

Cita:

Cecilia Anigstein (2011). *“Conciliación familia-trabajo” y flexibilización laboral. El caso de las trabajadoras de una multinacional cosmética. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/614>

“CONCILIACION FAMILIA-TRABAJO” Y FLEXIBILIZACION LABORAL. EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DE UNA MULTINACIONAL COSMÉTICA

Cecilia Anigstein

Lic. en Sociología UBA. Becaria Doctoral CONICET-UNGS

ceciliaanigstein@gmail.com

RESUMEN

Diversos estudios señalan que las transformaciones recientes en la división sexual del trabajo en América Latina, relacionadas con el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el resquebrajamiento del modelo de varón proveedor, han tenido y tienen lugar en el marco de la implementación de políticas neoliberales y de reconversión productiva. Como consecuencia de ello, se registran altos índices de desempleo, precarización laboral, crecimiento del sector servicios de la economía en detrimento de la producción industrial, multiplicación de puestos de trabajo a tiempo parcial, flexibilizados, crecientemente “feminizados” y aumento del cuentapropismo y el trabajo domiciliario.

Además, el funcionamiento deficiente o la ausencia de provisión estatal de servicios de cuidado, coloca a las familias como la institución responsable del cuidado y socialización de niños, ancianos o discapacitados, especialmente en los sectores más pauperizados y en contextos en los que se observa la persistencia de una división de roles tradicional.

Recientemente, se han puesto en debate propuestas tendientes a favorecer la “conciliación entre familia y trabajo” en las sociedades latinoamericanas contemporáneas. El objeto de este escrito es interpelar algunas categorías de análisis que surgen de este debate a partir de una indagación cualitativa sobre las estrategias de cuidado que implementan las trabajadoras de una multinacional cosmética ubicada en el Gran Buenos Aires, al interior de la cual observamos la convivencia de realidades laborales heterogéneas, que van desde el trabajo asalariado registrado a tiempo completo hasta la reventa de productos cosméticos de forma “independiente”.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, Familia, Flexibilización, Heterogeneidad, Industria cosmética, Gran Buenos Aires

INTRODUCCIÓN

Recientemente, se han puesto en debate propuestas tendientes a favorecer la “conciliación entre familia y trabajo” en las sociedades latinoamericanas contemporáneas. El propósito de este trabajo es interpelar algunas categorías de análisis que surgen de este debate a partir de una indagación cualitativa sobre las estrategias de cuidado que implementan las trabajadoras de una multinacional cosmética ubicada en el Gran Buenos Aires, al interior de la cual

observamos la convivencia de realidades laborales heterogéneas, que van desde el trabajo asalariado registrado a tiempo completo hasta la reventa de productos cosméticos de forma “independiente”.

En este escrito nos abocamos específicamente a las estrategias de cuidado que implementan las operarias de la planta de dicha empresa, ubicada en el oeste del conurbano bonaerense. Para ello hemos confeccionado breves relatos sobre la vida cotidiana e historia personal de algunas de estas trabajadoras¹ en base a registros de campo y entrevistas en profundidad realizadas desde 2009 hasta la actualidad². A partir de estos relatos planteamos algunos interrogantes sobre el problema de la organización del cuidado y la flexibilización laboral.

La exposición se organiza del modo siguiente. En un primer apartado se presenta el caso de estudio a través de los mencionados relatos etnográficos. En segundo lugar, hacemos una referencia general a las transformaciones de las familias y el aumento de la participación femenina en la actividad económica en América Latina en general y Argentina, en particular y nos detenemos en el análisis de algunas dimensiones del caso abordado. Por último, pasamos revista en los institutos específicos que regulan la organización del cuidado de este colectivo laboral (específicamente, en el Convenio colectivo de trabajo de la rama) y planteamos algunos interrogantes sobre el caso abordado.

EL TRABAJO INVISIBLE DE LAS OPERARIAS PERFUMISTAS

En lo que sigue presentamos cinco relatos etnográficos breves cuyo propósito es describir las estrategias de cuidado implementadas por algunas operarias de esta fábrica y cómo el déficit de servicios de provisión de cuidado, por un lado; y el deterioro de la salud producto del trabajo, por el otro, tensionan sus vidas cotidianas.

Relatos sobre sus trayectorias y vida cotidiana

Sabrina tiene 31 años y hace 11 que trabaja en la empresa. Su primer trabajo en blanco, que consiguió a través de una amiga, otra operaria, cuando tenía apenas 20 años. En ese momento había iniciado sus estudios en la universidad, que interrumpió y retomó en varias oportunidades debido a las dificultades para organizar su tiempo, pero también y fundamentalmente debido a que pasó varios años dedicados al cuidado de su mamá enferma, con quien vivió hasta su reciente fallecimiento. Una mujer separada, desempleada y sin apoyo económico de su ex conyugue.

¹ A fin de preservar la identidad de las trabajadoras, se han modificado los nombres y algunas referencias particulares, sin que por ello se alteren las dimensiones significativas para este trabajo.

² Al momento de presentar esta ponencia, se han realizado entrevistas en profundidad a 12 trabajadoras de la empresa seleccionada y a representantes sindicales del sector. Las entrevistas se complementan con diversas visitas a los domicilios de algunas de las entrevistadas.

Sabrina asumió esta responsabilidad de manera solitaria. Su única hermana, casada, con hijos y asentada en otra ciudad, se desentendió casi por completo. En alguna oportunidad me confesó sus deseos de conseguir otro trabajo, de salir de la línea y su sensación de cautiverio, ya que mediante la empresa de medicina prepaga otorgada por la empresa ella estaba costeando la atención médica de su mamá.

Daniela recuerda que cuando era muy chica su papá (mejor dicho, el segundo esposo de su mamá) la llevó una mañana hasta la puerta del frigorífico donde trabajaba su mamá, para que ella pueda saludarla desde una ventana. El frigorífico llevaba varios días tomado por los trabajadores que permanecían en su interior, a pesar de un amenazante cerco policial.

Ceba mate mientras nos cuenta que además de operaria es budista y revendedora de Mary Kay. Cada vez que visitamos su casa las charlas se interrumpen numerosas veces por llamadas familiares, conversaciones con su hija, por la llegada de alguna vecina/cliente o para vaciar el lavarropas.

Comenzó a trabajar en la fábrica hace 14 años, cuando aún era soltera y recién había salido del secundario de monjas. En ese momento había iniciado sus estudios en un profesorado que luego abandonó cuando se caso y nació su única hija, hace 12 años.

Estudió fotografía, filosofía e hizo diversos cursos de manualidades, pero nunca logró salir de la fábrica. Distintas razones se lo impidieron: la necesidad de ayudar económicamente a su mamá, la inestabilidad laboral de su compañero, las cuotas de la casa...

Conoció a su marido en la empresa. En ese entonces, él se desempeñaba como personal de seguridad. Luego fue despedido y permaneció algún tiempo desempleado hasta que finalmente, a mediados de esta década, consiguió trabajo como chofer de colectivos en una línea local.

Al igual que Sabrina, se levanta muy temprano para llegar al trabajo. Alrededor de las 5.00 Hs. sale de su casa a tomarse un colectivo que la deja en la Estación de Moreno. Allí la espera un transporte de la empresa que arranca a las 5.30 Hs. A las 6.00 Hs. atraviesa el molinete luego de fichar junto a sus compañeras. A las 6.15 Hs. ya es parte de la multitud de damas con guardapolvo bordó y cofia negra que se forman a lo largo de las líneas de producción. La marea de frascos, tubos o labiales se culmina a las 14.15 Hs.

Cuando Camila era muy chiquita Daniela hacía una "posta" con su mamá. Ella salía de su casa caminando a la parada de colectivos mientras la nena dormía y se cruzaba en el camino con su mamá, que desde esa hora y hasta su retorno la suplantaba en el hogar. Actualmente Camila se maneja con bastante independencia, pero, insiste, su mamá es complicada *"siempre me pasa factura y es un peligro"*:

“Mi vieja no ve un pomo y yo no pueda más, ya no puedo más fregar así esto, con la virulana ¡muero al otro día por el dolor de muñeca³! Entonces, mi mamá me ayuda, pero es un desastre, el otro día mi marido se puso con unos porotos y cuando yo llegué estaban todos los porotos quemados... el me quiso ayudar, pero ¡eran todos los porotos quemados arriba de la hornalla! porque cuando una no está ¡es horrible!

Otra vuelta en la fábrica decía: ¡me olvidé de prender la zapata! Y la zapata está conectada a la computadora y al teléfono y si mi mamá no prendió esa zapata no va a atender el teléfono. Y yo llamaba, llamaba...

E: ¿Tu mamá es la que se queda cuidando a Camila?

No, ella la lleva al colegio nomás, después le cocina cuando viene y ya está. Mi mamá viene temprano, si ella se quiere, se va

E: ¿Siempre la cuidó tu vieja?

Sí, siempre la cuidó mi vieja. Es una ventaja, ¿viste? Pero así rompe los huevos también”

Gisela, como muchas de sus compañeras, vive en un barrio de Moreno alejado de la estación. Los colectivos pasan cada media hora más o menos y tardan casi otra media hora para llegar a la Estación. Para ingresar a su casa hay que atravesar dos puertas de rejas. Es un barrio peligroso, advierte, especialmente a la mañana temprano, cuando sale a trabajar y todavía no salió el sol.

En su casa, impecable, convive con su esposo y sus dos hijos, ambos menores de cinco años. Los dos trabajan en la empresa y ahí se conocieron. Está muy enojada y es muy desconfiada. Me cuenta que está muy enferma. Menciona varios nombres de enfermedades que no logro memorizar. Casi no puede alzar a su hija más chiquita en brazos, casi no puede limpiar su casa. Gracias a dios, su mamá y su suegra la ayudan.

La charla deriva en el tema de las infiltraciones que le practican y en frecuentes sesiones de kinesiología en una clínica en Ituzaingo. Por suerte la empresa les da el beneficio de la prepaga, porque la obra social deja mucho que desear...

¿Y no te lo pasaron por la ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo)?, le pregunto. La respuesta desata un concierto de voces indignadas. Esa tarde, son cuatro las trabajadoras congregadas en su casa. La rabia colectiva tiene un destinatario concreto: el médico laboral. Para él, los dolores en manos, brazos, cuello y espalda no tienen nada que ver con el trabajo. En todo caso, son producto de los esfuerzos cotidianos que ellas realizan en sus casas: escurrir trapos, alzar en brazos a sus hijos, baldear, manipular ollas.

Gisela asegura que eso es incorrecto. Al revés, por culpa del trabajo ella no puede baldear, levantar ollas cargadas o asaderas mientras cocina, hacerle upa a su beba.

³ Daniela padece varias enfermedades producto del trabajo: tendinitis, epicondilitis y cervicalgia, entre otras.

Viviana fue mamá soltera a los 20 años. Se quedó viviendo en la casa de sus padres hasta que formó pareja 8 años después y terminó de construir su casa, vecina a la de sus padres. Con su compañero, un taxista y viejo conocido de la familia, tuvo dos hijos más en 2004 y 2008.

A los 21 años ingresó como operaria en una pequeña fábrica cosmética. Allí trabajó dos años hasta que fue despedida por “falta de trabajo”. Permaneció un año desocupada y gracias a la gestión de un directivo del sindicato Perfumista que conoció en una fiesta organizada por esta entidad, ingresó en la empresa en el año 1995.

Finalmente, luego de interminables tratamientos médicos, una operación y una prolongada depresión que incluyó atención psiquiátrica y medicación, en 2009 renunció a su puesto como operaria del envasado. Desde entonces, está desocupada.

¿Cómo concilia una mamá soltera sus responsabilidades domésticas con las laborales?:

“Cuando dejo de trabajar estaba medicada. El último mes voy a ver a la psiquiatra y le cuento que estaba cerca la posibilidad de irme, el sueño de mi vida era vivir en mi casa y amasar fideos como hacían mis abuelas, en ese momento las mujeres tenían otras ambiciones, nacer, reproducirse y morirse. Se dieron un montón de factores, muchos cambios, yo soy hija única, siempre viví con mis viejos. Cuando armo mi pareja y tengo dos hijos más, vivía al lado de ellos, no tengo mejor idea que hacerme una casa al lado de ellos, pero bueno... ya era algo que estaba empezándolo a hacer estando sola. Entonces cuando viene Ricardo, a él ya lo conocíamos hace mucho tiempo, conocía a mis viejos. Yo siempre tuve conflictos con mi mamá, pero en ese momento el vino como a dar una onda de paz, como un agua bendita... y bueno, seguimos haciendo la casa, faltaban pocas cosas ya. Como yo te decía, trabajaba mucho y ganaba bien. Pero trabajaba muchas horas. Hacía muchas horas extras. En ese momento, entrábamos 7.30 hasta las 4. Y el turno tarde empezaba a las 4. Entonces si vos tenías la posibilidad de hacer horas extras, las hacías el turno siguiente. Entonces vos hacías tu turno opuesto más el tuyo, esas eran las horas extras. Hacía todo el día, hasta el 99. Eso lo hacía cuando podía, porque no salía todos los días. A veces de 4 de la tarde a las 6 de la mañana del siguiente. Ganaba buena plata, pero vivía ahí adentro.

(Cuidado de los hijos) Era un caos el último tiempo. Cuando nació el último chiquito y mi mamá, mi mama siempre estuvo como ayudándome mucho y le agarro una etapa que ya no quería cuidarme a los chicos como obligación y me tuve que arreglar sola. A raíz de que tuve que arreglármelas sola empecé a conocer un montón de gente que me ayudo un montón, a ver otras cosas... como Ana (menciona a una maestra de sus hijos) que me decía “no te vas a morir si no estas en la empresa, si faltas y te echan no te vas a morir”. Y así empecé, ayudada mucho por la escuela (privada de jornada extendida), me ayudo a tomar decisiones. Antes era muy dependiente de mi mamá, ella iba a las reuniones cuando tenía que ir, lo llevaba a Tomás a los cumpleaños.

También fue un clic con mi mamá, cuando yo lo tengo a Lautaro (segundo hijo) y tengo a mi pareja y tengo a mi familia... fui como cortando esas cosas con mi vieja y queriéndome hacer cargo yo. Y bueno, hacerme cargo involucraba todo, involucro también una elección que yo quería estar en mi casa mas tiempo con mis hijos. En el 2010 fueron muchos cambios, lo único que me faltó fue separarme y mudarme, separarme no se, y mudarme creo que no... muchos cambios, decir: hasta acá llegué con el trabajo. Si me interesaba y hoy en día me arrepiento de haber tomado la decisión de renunciar, de eso si me arrepiento.”

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA INDUSTRIA Y FAMILIARIZACION DEL CUIDADO, LA SITUACION DE LAS OPERARIAS COSMETICAS

Numerosas investigaciones ha descripto las transformaciones experimentadas por las familias latinoamericanas durante las últimas décadas, especialmente con la implementación de políticas neoliberales y de flexibilización laboral. Hemos podido constatar que muchas de las tesis formuladas en esos trabajos se aplican al universo de las operarias cosméticas: familias monoparentales, desempleo o inestabilidad laboral de los jefes de hogar varones, personas ancianas o enfermas con escaso acceso a servicios públicos de salud, proveedoras del hogar que soportan condiciones de trabajo muy desfavorables. Repasamos sólo algunas conceptualizaciones que emergieron de este prolífico campo de estudio.

De acuerdo con E. Jelin (2005) “La familia es una institución social anclada en necesidades humanas universales de base biológica: la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana. Sus miembros comparten un espacio social definido en términos de relaciones de parentesco, conyugalidad y patermaternalidad. Se trata de una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos. Existen en ella tareas e intereses colectivos, pero sus miembros también tienen intereses propios diferenciados, enraizados en su ubicación en los procesos de producción y reproducción.”

Las familias, además, constituyen el criterio básico para la formación de hogares y para el desempeño de las tareas de reproducción biológica y social, así como la regulación de la sexualidad legítima, los patrones de conyugalidad y la fecundidad. Finalmente, no se trata de una institución aislada, sino que es parte orgánica de procesos sociales, políticos y culturales más amplios (Jelin, 2005).

Desde una perspectiva histórica, luego de la segunda guerra mundial y de modo más acelerado a partir de la década de 1970, las mujeres aumentaron su participación en la fuerza de trabajo. Se trató de un movimiento que se dio como contracorriente en el marco de un proceso global de decrecimiento de la fuerza laboral. En dicha reducción de la fuerza laboral global contribuyeron los varones reduciendo sustancialmente su participación laboral al retardar su ingreso en la actividad laboral debido a la prolongación de la escolaridad o

bien, debido a aquellos que adelantaron su salida mediante la jubilación o el retiro (Wainerman, Geldstein, 1994).

En la misma dirección, la posibilidad de separar la reproducción de la sexualidad trajo importantes cambios en los valores y aspiraciones de los individuos, especialmente de las mujeres. En ese mismo período se produjeron un aumento de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población, una expansión de la educación, una disminución de la natalidad y de las uniones matrimoniales legales, y un aumento de la edad para contraer matrimonio, así como de las uniones de hecho, de los divorcios y de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo acompañando una creciente desocupación masculina que afectó sobre todo a los jefes de hogar, en momentos de crisis económico-sociales (Wainerman, Geldstein, 1994).

Entre los factores socioeconómicos más relevantes que impactaron en la estructura de las familias latinoamericanas sobresalen la intensificación de las desigualdades económicas como producto de los procesos de reestructuración productiva que se tradujeron en altos índices de desempleo, empobrecimiento de vastos sectores de la población, precarización laboral, crecimiento del sector servicios de la economía en detrimento de la producción industrial con la consecuente multiplicación de puestos de trabajo a tiempo parcial, flexibilizados, crecientemente “feminizados” y el aumento del cuentapropismo y el trabajo domiciliario. Dichos factores signaron el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, si bien esta participación no fue homogénea, favoreciendo a aquellas con mayores niveles educativos y mayor capacidad adquisitiva (Cerruti, Binstock, 2009).

Actualmente, en América Latina, las familias constituyen un recurso estratégico debido a la deficitaria cobertura social que ostentan la mayoría de países de la región en materia laboral, de salud y seguridad social, en tanto que cumplen funciones de apoyo social y de protección frente a las crisis económicas, desempleo o enfermedad y muerte de alguno de sus miembros. El funcionamiento deficiente o directamente la ausencia de provisión estatal de servicios de cuidado, coloca a la familia como la institución responsable del cuidado y socialización de los niños, los ancianos, los enfermos y las personas con discapacidad, especialmente en los sectores más pauperizados (Arriagada, 2004: 45)

Hemos hallado que uno de los principales motivos que alegan las trabajadoras cosméticas respecto a su ocupación se relaciona con el desempleo o la inestabilidad laboral de sus compañeros. O bien, en el caso de las trabajadoras solteras y sin hijos, nos encontramos con madres viudas o separadas, enfermas o sin empleo, que quedan bajo la responsabilidad de sus hijas mujeres, como le ha ocurrido a Daniela y a Sabrina. Estas y otras situaciones ponen de manifiesto que los vínculos familiares constituyen el principal activo de este colectivo laboral, ya sea para garantizar el cuidado de sus hijos o, a la inversa, para garantizar con sus ingresos su manutención económica. El carácter estratégico de las familias constituye un rasgo común que hemos hallado en todas las trabajadoras entrevistadas.

Por otro lado, teniendo en cuenta que el aumento de la actividad femenina extra-doméstica se concretó en Argentina en un contexto de contracción y precarización del empleo y de caída del salario real, y que se explica fundamentalmente con la incorporación de mujeres provenientes de hogares de bajos ingresos y medio bajos, el incremento relativo de la tasa de participación femenina se vincula, en mayor medida, con alternativas para paliar el empobrecimiento asociado al desempleo y a la caída de los salarios. (MTEySS, 2005).

En efecto, el ingreso de estas mujeres al trabajo fabril ha tenido lugar en contextos de profundas crisis sociales y altos índices de desempleo, que impactaron profundamente en sus propias familias. Ello explica en parte que se hayan insertado en puestos de muy baja calificación, a pesar de sus niveles educativos. Luego, en contextos más favorables, “salir” de la fábrica constituye un desafío que muy pocas logran concretar deliberadamente, ya que los despidos injustificados son moneda corriente en este establecimiento.

Otro elemento distintivo del caso seleccionado es una significativa presencia de trabajadoras jefas de hogares monoparentales. En este sentido, algunos estudios señalan que si bien la familia nuclear continua siendo predominante, su porcentaje se redujo a favor de los hogares no familiares (unipersonales, especialmente en las áreas urbanas de Uruguay y en el Gran Buenos Aires). Se trata fundamentalmente de jóvenes con recursos económicos que deciden postergar sus uniones y en mayor cantidad mujeres adultas mayores. Pero también se registra un aumento de los hogares monoparentales femeninos. Desde el punto de vista socio económico y cultural este fenómeno ha sido asociado con la creciente participación económica de las mujeres, que le otorgan independencia y autonomía para constituir o continuar sus hogares sin pareja (Arriagada, 2004).

Este es el caso de Viviana, que ayudada por sus padres asumió la maternidad sin pareja. También es el caso de otras trabajadoras entrevistadas que a raíz de situaciones de violencia doméstica deshicieron sus parejas. Este momento de sus vidas coincide con su ingreso a la planta.

Una de las características del empleo industrial es que confiere a las mujeres la posibilidad de acceder a salarios, en términos relativos, más altos a los que se observan en otras ocupaciones femeninas (como el servicio doméstico, la enfermería, la atención comercial, entre otras). Esto sucede a pesar de las brechas salariales existentes entre los sexos. No obstante, para obtener remuneraciones que les permitan reproducir su unidad doméstica en ausencia de un proveedor masculino, deben realizar extensísimas jornadas de trabajo, como le ha sucedido a Viviana y a muchas de sus compañeras. El relato presentado ilustra algunas de las consecuencias de este régimen de vida y trabajo en su salud y en su subjetividad.

En un contexto de generalización del uso flexible de la fuerza de trabajo, las trabajadoras de la industria se concentran en ramas trabajo-intensivas, donde predominan la utilización de maquinaria obsoleta y las tareas manuales repetitivas, la precariedad laboral y pésimas condiciones en términos de

impacto en la salud, acceso a la estabilidad laboral y a prestaciones sociales fundamentales (Antunez, 2005; Carneiro Araújo, 2005).

Si atendemos a la estructura ocupacional se observa la persistencia de patrones de *segregación horizontal* (destacada presencia femenina en servicio doméstico, enseñanza, servicios sociales y salud, en contraste con una presencia marginal en construcción, transporte y almacenaje) y *vertical* por género (sólo el 274,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura y el 28.3% de los que ejercen cargos de dirección son mujeres) (MTEySS, 2005).

Lo mismo puede afirmarse respecto a las remuneraciones recibidas: persisten brechas salariales, que se acentúan en la población de mayores niveles educativos, en los puestos más calificados y especialmente en el sector privado. En relación a esto, la fragilidad del empleo femenino en el sector privado se expresa además en la proporción de asalariadas que no están registradas (60%), proporción que supera con creces las estimaciones del trabajo no registrado, que se encuentra entre el 35 y el 40%, con una tendencia hacia su disminución, a lo largo de esta década (MTEySS, 2005).

Si bien las operarias por encontrarse encuadradas en un convenio colectivo de trabajo no padecen este tipo de penalidad salarial explícita –cómo si hemos observado en el caso de las profesionales que desempeñan puestos jerárquicos en esta empresa- se advierte, en cambio, un tipo de penalidad salarial indirecta: el trabajo feminizado del establecimiento, específicamente el trabajo de línea en el sector de envasado donde se concentra la mayor parte del personal femenino, reviste en una categoría ocupacional inferior (en términos de calificación y remuneración) a la observada en los sectores operativos similares pero masculinizados de la empresa, como depósito y “procesos” (sector de fraccionamiento de materias primas).

Al revisar el convenio colectivo de la rama (CCT 157/91), advertimos desde un primer momento la presencia de numerosas cláusulas de flexibilización laboral. Este rasgo se observa en la definición de las categorías ocupacionales, que sobresalen por su ambigüedad y delgadez. De algún modo previsible, la categoría en la cual revisten las trabajadoras del envasado se *pisa* (se superpone sutilmente en su definición) con la categoría inmediatamente superior, en la cual revisten los varones del depósito y procesos.

En relación a esto se ha afirmado que las transformaciones de las matrices productivas durante el auge del neoliberalismo han tenido un indiscutible sesgo *de género*. Si bien las innovaciones tecnológicas y organizacionales traen consigo nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, inclusive para puestos antes ocupados por varones; el empleo de mujeres representa para muchas empresas una alternativa para la reducción de costos (Carneiro Araújo, Oliveira, 2006).

Si modificamos el ángulo de la mirada y consideramos la cuestión desde el punto de vista de la oferta de la fuerza de trabajo, la participación femenina en el trabajo remunerado está estrechamente vinculada con el tipo que vínculo que se establece con un conyugue y con sus ciclos de vida.

La presencia simultánea de las mujeres en el mundo de la familia y del trabajo, coincide en la mayoría de los casos con una posición subordinada en ambos espacios, que se agrava debido a la inexistencia de cambios sustantivos en la organización social del cuidado y al déficit de servicios sociales suficientes y adecuados que reduzcan las tareas domésticas (Yañez, 2004).

Las múltiples tensiones entre las responsabilidades laborales y familiares que experimentan las mujeres se expresan dramáticamente en el caso de las trabajadoras de la industria, especialmente cuando se encuentran en condiciones de precariedad laboral y en ejercicio de la jefatura del hogar.

Schkolnik (2004) señala que existen condicionamientos relacionados con la familia para la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado: la fecundidad, los ciclos de vida y la crianza de los hijos. Paradójicamente y desmintiendo la mirada convencional que entiende que menores tasas de fecundidad, mayores tasas de participación femenina en el trabajo remunerado, Schkolnik observa que en los países de América Latina con mayor tasa de fecundidad (Guatemala, Bolivia, Paraguay, Nicaragua, Ecuador) tienen también una tasa de participación femenina que supera el 50%.

Por otro lado, en la actualidad, el modelo familiar sostenido por un único proveedor representa sólo una minoría de hogares, a la par que disminuye la proporción de mujeres que sólo se dedican a las tareas domésticas. Sin embargo este proceso no ha sido acompañado por cambios en las relaciones de género al interior de las familias, en un marco de escasos apoyos institucionales (Cerruti, Binstock, 2009).

Al respecto, en los últimos años se ha desarrollado un vasto campo de estudio que ha sido denominado con el término de “economía del cuidado”. Según C. Rodríguez Enríquez (2005), el término economía del cuidado se utiliza para referirse al espacio de actividades, bienes y servicios necesarios para la reproducción cotidiana de las personas.

Si bien la difusión de este enfoque es relativamente reciente y sus alcances aún son difusos, con todas sus ambigüedades la economía del cuidado se refiere a un espacio acotado: “Se trata más bien de aquellos elementos que cuidan o “nutren” a las personas, en el sentido que les otorgan los elementos físicos y simbólicos imprescindibles para sobrevivir en sociedad (...) Asociarle al término cuidado el concepto de economía implica concentrarse en aquellos aspectos de este espacio que generan, o contribuyen a generar, **valor económico**. Es decir, lo que particularmente interesa a la economía del cuidado, es la relación que existe entre la manera cómo las sociedades organizan el cuidado de sus miembros, y el funcionamiento del sistema económico” (Rodríguez Enríquez, 2005).

Desde esta perspectiva, el *trabajo doméstico* no se encuentra delimitado por el lugar donde se realiza o por sus funciones o por el hecho de no estar remunerado; sino que se caracteriza por la *forma de control que se deriva de las relaciones familiares personales*, lo que lo convierte en una actividad

altamente genérica en el sentido de que se encuentra realizado mayormente por mujeres y además, es por medio del cuidado que la identidad genérica de las mujeres es construida.

Crecientemente las mujeres asumen una multiplicidad de roles: como proveedoras, como principales responsables de las tareas del hogar y del cuidado de menores y ancianos o como agentes activos en sus propias comunidades, que las obliga a ajustar su propio tiempo, limitando sus horas de ocio y descanso y asumiendo una doble o triple jornada que se traduce en el deterioro de su calidad de vida. En América Latina, los elementos que constituyen la economía del cuidado (trabajo no remunerado, provisión pública y provisión mercantil) se combinan para brindar una configuración caracterizada por un peso preponderante sobre la esfera doméstica, que presenta aún en su interior inequidades en términos de género (Rodríguez Enríquez, 2005).

Entre las trabajadoras cosméticas la *familiarización* del cuidado constituye la estrategia prioritaria, combinada en algunos casos con la provisión mercantil, tal como le ha sucedido a Viviana, a partir de que su mamá se desentendió del cuidado de sus hijos. Las tensiones y conflictos que se derivan de esta situación son de variada índole e intensidad y en muchos casos involucran situaciones de violencia doméstica, desatención de niñas y niños y un profundo deterioro de la salud física y psíquica de estas mujeres. El caso de Gisela, Sabrina y Daniela ilustran estos argumentos.

Es de destacar que tanto la legislación vigente como el convenio colectivo del sector prevén el establecimiento de salas cuna o jardines maternos en el establecimiento o en sus inmediaciones. A pesar de ser una norma insuficiente que no contempla la realidad cotidiana de estas familias, no tiene un cumplimiento efectivo. En su lugar, la empresa ofrece un monto de dinero fijo que ronda el 30% del arancel de un jardín maternal hasta los dos años de edad.

En resumidas cuentas, es posible afirmar que en contextos en los cuales predomina el uso flexible de la fuerza de trabajo, las posibilidades de impulsar iniciativas tendientes a facilitar la conciliación familia y trabajo son muy limitadas. Entendemos que la mirada debe dirigirse principalmente a las formas flexibles que asume la compra-venta de fuerza de trabajo en las sociedades contemporáneas. La propuesta de adaptar o actualizar los institutos laborales y sociales gestados al calor de los estados de bienestar a los nuevos rasgos que ha asumido el mundo del trabajo con el advenimiento del neoliberalismo, aludiendo a los aspectos beneficiosos de la flexibilidad laboral para las mujeres⁴, soslayan el impacto negativo que estas políticas han tenido para la población femenina activa y sus familias, documentado en los estudios citados y en muchos otros.

En este sentido, el caso seleccionado nos permite constatar como, producto de la implementación de políticas neoliberales y de flexibilización laboral, las

⁴Un ejemplo de estas posiciones puede encontrarse en Yañez (2004).

trabajadoras de la industria se ven compelidas a experimentar aciagas condiciones de trabajo y a asumir el rol de proveedoras, en detrimento de sus responsabilidades domésticas, que en consecuencia son delegadas invariablemente a otras mujeres de la familia o bien asumidas de un modo deficitario.

En suma, los cambios mencionados que tuvieron lugar vía incremento de la participación femenina en la actividad económica y resquebrajamiento del modelo de varón proveedor se desarrollaron y se desarrollan (actualmente) en contextos donde persiste una división de roles tradicional y una escasa provisión de apoyos institucionales (Cerruti, Binstock, 2009). En América Latina en general y en Argentina en particular, la creciente participación femenina en la actividad económica remunerada no se ha traducido aún en mayor autonomía y bienestar de las mujeres o en cambios sustanciales en los patrones culturales y valores sociales ligados a las concepciones sobre las relaciones sociales entre sexos. Más bien, han impactado muy negativamente en las condiciones de vida de vastos sectores de la población.

INTERROGANTES FINALES: LA CONCILIACIÓN DE FAMILIA Y TRABAJO EN RELACION AL CASO ABORDADO

En nuestro país, las disposiciones legales para compatibilizar el trabajo remunerado y el trabajo doméstico son muy limitadas y no tienen un cumplimiento efectivo. Pero además, están inspiradas en un modelo de familia conformado por la dupla varón proveedor-mujer cuidadora, que resulta inadecuada en relación a las transformaciones registradas en las familias a lo largo de las últimas décadas a las que hemos hecho referencia en este trabajo.

Hemos sugerido en este trabajo que la flexibilización laboral ha redundado en el desmejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de vastos sectores y en particular, de las trabajadoras cosméticas. Esto se evidencia en un déficit en la provisión de servicios públicos de salud y cuidado y especialmente en el incumplimiento de la legislación vigente y del convenio colectivo de la rama, que por otra parte regula de forma muy limitada la provisión de estos servicios.

Si bien es posible avanzar en aspectos parciales del problema través de la intervención estatal directa, no debe soslayarse el rol que juegan los y las trabajadoras y sus organizaciones. Son ellos, junto a las entidades patronales, quienes regulan las condiciones de trabajo en las mesas paritarias. En este sentido, cuando nos referimos a las condiciones de trabajo lo hacemos en un sentido amplio, que implica la consideración de las condiciones de reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo, esto es: el trabajo doméstico y la organización del cuidado.

Al respecto, las organizaciones sindicales han tenido iniciativas muy limitadas, reduciendo la “problemática de género” a la creación de secretarías de la mujer en sus organizaciones o estableciendo la participación obligatoria de las mujeres en los órganos de la conducción (en rigor, una adecuación al establecimiento por ley del cupo femenino sindical). Salvo excepciones, son

casi inexistentes son las iniciativas tendientes a revertir las tensiones entre trabajo asalariado y organización del cuidado en las familias obreras.

En este sentido entiendo que la negociación colectiva puede constituirse en un instrumento muy eficaz para la articulación concreta de respuestas a esta problemática entre los asalariados registrados. Al respecto, la gran mayoría de los convenios colectivos de trabajo, así como ocurre con las políticas públicas, se fundan en el precepto varón proveedor/mujer cuidadora, o en el mejor de los casos, en el carácter complementario de la remuneración femenina en relación al salario masculino.

Tal vez el dato más notable, por su falta de cuestionamiento por parte de las organizaciones que representan a los trabajadores, se encuentra en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT). Esta ley establece la obligatoriedad para las empresas **con más de 50 trabajadoras** de instalar salas maternas y guarderías, según una reglamentación no dictada. En relación a esto, basta apuntar dos cuestiones muy puntuales que denotan la inspiración patriarcal y maternalista de dicha ley: no contempla el cuidado de los hijos como uno de los aspectos del ejercicio de la paternidad y supone que los niños y niñas mayores de 5 años de edad no requieren atención y cuidado de adultos (tómese nota que a excepción de la Ciudad de Buenos Aires, la oferta de establecimientos de enseñanza primaria públicos con jornada extendida en la Región Metropolitana es muy limitada).

Por otro lado y a los fines de este escrito, nos interesa detenernos en un aspecto específico del convenio colectivo de la rama cosmética, aquel que se refiere a las licencias vinculadas a la organización del tiempo y los cuidados en el ámbito familiar. Paradójicamente, en una rama de la producción que ostenta una participación femenina prominente en su fuerza laboral –y en edad reproductiva-, nos encontramos con una normativa muy restrictiva e incluso discriminatoria en su lenguaje, particularmente manifiesto en el régimen de licencias.

El ejemplo más evidente puede encontrarse en los regímenes de licencias de los trabajadores, especialmente aquellos que normatizan las licencias por el nacimiento de hijos. En primer lugar nos encontramos con una “Licencia por nacimiento” (Art. 24º) que indica que *“Todo miembro del personal gozará de una licencia de (3) días hábiles pagos por nacimiento de hijos.”* Y una “Licencia por adopción” (Art. 26º): *“Todo miembro del personal gozará de una licencia de tres días (3) hábiles pagos, a partir del otorgamiento de la adopción definitiva, acreditada mediante la presentación de la documentación correspondiente. Esta licencia será aplicada a los dos cónyuges cuando ambos se desempeñen con un mismo empleador”.*

Hasta aquí, se observa la utilización de un lenguaje neutral, donde no se distingue la maternidad de la paternidad. Sin embargo, hacia el final del convenio nos encontramos con un controversial artículo denominado “Asignación por maternidad” (Art. 50º) en el cual se indica: *“La asignación por maternidad consistirá en el pago de un monto igual al sueldo, durante el período que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del*

parto. *Deberá abonarse indefectiblemente el pago correspondiente al período postparto de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Se considerará sueldo la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por las leyes y/o disposiciones legales vigentes.”* Llamativamente, este artículo es una copia textual de un artículo de la Ley 18.017 (de 1968), que fue modificada por normativas posteriores (citado por Recalde, 1988).

De la misma manera, los artículos referidos a las licencias por enfermedad de familiares a cargo y el establecimiento de salas cunas para los hijos de las trabajadoras, parecen basarse en un modelo familiar estereotipado en contraste con las transformaciones en la institución familiar registradas en las últimas décadas y que reseñamos brevemente al principio de esta presentación. A propósito de ello, es destacable que en el establecimiento estudiado las trabajadoras no cuentan con una sala cuna o jardín maternal propio, ni contrata dicho servicio fuera del establecimiento. En su lugar, se otorga en carácter de compensación un monto que normalmente no supera el 30% de los gastos en jardines maternos o terceros contratados para el cuidado de menores (monto que se entrega contra entrega de comprobantes de pago).

Por otro lado, las salas cuna están destinadas a los hijos menores de dos años y lactantes y omiten, al igual que la legislación nacional, una cuestión fundamental: que los niños mayores de dos años también requieren cuidados, especialmente porque las jornadas de trabajo en la industria no se corresponden con las jornadas escolares, inclusive con aquellas de tiempo completo.

Respecto a las licencias por enfermedad de familiares a cargo, tienen como requisito que los enfermos vivan en el mismo domicilio que el trabajador y para que sean con goce de haberes no pueden superar los 8 días por conyugue y a 12 días por hijos por año. Una vez más, la inadecuación entre la normativa y la realidad de las familias contemporáneas juega a favor de la disminución de los costos empresarios y el aumento de la precariedad de las condiciones de vida de las y los trabajadores y sus familias.

En suma, en el caso abordado hemos hallado que las normas flexibilizadoras articuladas con un criterio tradicional de distribución de roles en el seno de la familia no solo refuerzan las desigualdades entre los sexos en el ámbito laboral, sino que intensifican los conflictos derivados de una inadecuada conciliación entre familia y trabajo.

Referencias bibliográficas:

Antunez, R. (2005): *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo.* Herramienta Ediciones – Taller de Estudios Laborales. Buenos Aires

Ariza, Marina y Oliveira Orlandina (2000), "Género, trabajo y familia consideraciones teórico-metodológicas" <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/Otras/Otras4/10.pdf>

Arriagada, I. (2004): "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina" en Arriagada Irma y Aranda Verónica (comp.) *Cambios de la familia en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie seminarios y conferencias 42. CEPAL. Chile

Carneiro Araújo, Angela Maria (2005): "Género nos estudos do trabalho" en Maria Lygia Quartim de Moraes (org.). *Gênero nas fronteiras do Sul*. 1ª Ed., Campinas, Pagu/Unicamp. Brasil.

Carneiro Araújo, M. A., Menicucci de Olivera, E. (2006): "Reestruturação Produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras", *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 1, p. 169-198, jan/abr. 2006

Cerruti, M.: Binstock, G. (2009): "Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública". Serie Políticas sociales. CEPAL/UNFPA. Chile

Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres (2005) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. Segundo trimestre de 2005

Jelin, E. (2005): "Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: hacia una nueva agenda de políticas públicas". Reunión de expertos "Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales". CEPAL, 28 y 29 de junio de 2005. Sala Medina.

_____ (2010): *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires. FCE

Recalde, H. (1988): *Mujer, condiciones de vida, de trabajo y salud*. Buenos Aires. CEAL

Rodríguez Enríquez, C. (2005): "Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones". Trabajo presentado en el Panel Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad social. CEPAL. Mar del Plata

Scholnik, M. (2004): "Tensión entre familia y trabajo" en Arriagada Irma y Aranda Verónica (comp.) *Cambios de la familia en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie seminarios y conferencias 42. CEPAL. Chile

Wainerman, C.; Geldstein, R. (1994): "Viviendo en familia: ayer y hoy" en Catalina Wainerman (comp.), *Vivir en familia*. Buenos Aires: UNICEF, Losada.

Yañez, Sonia (2004): “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción” en Rosalba Todaro y Sonia Yañez (editoras), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago. Ediciones del CEM. Disponible: http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf