XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

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

Paula Daniela Franco, Germán Duarte y Gómiz, Matías.

Cita:

Paula Daniela Franco, Germán Duarte y Gómiz, Matías (2023). *Precarización laboral en el AMBA: Reflexiones sobre el tiempo, salario y sobrecarga de trabajo en ámbitos laborales feminizados. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/380



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

XV Jornadas de Sociología - Carrera de Sociología (FSOC-UBA)

Autores: Paula Daniela Franco (CEIL / CONICET) paulad.franco@bue.edu.ar
Germán Duarte (FSOC / UBA) germanduarte12@gmail.com
Gómiz, Matías (FSOC / UBA) matiasgomiz@gmail.com

Mesa 53: Clases, géneros y desigualdades. Repensar las opresiones y los conflictos desde las nuevas (y viejas) teorías críticas.

Eje 4: Poder, conflicto, cambio social

Nombre de la ponencia: Precarización laboral en el AMBA: Reflexiones sobre el tiempo, salario y sobrecarga de trabajo en ámbitos laborales feminizados

Palabras clave: feminización, precarización, trabajo, mujeres, educación, salud, limpieza, sociocomunitario

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. Se reflexiona sobre 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. Para ello se tiene en cuenta una metodología de tipo cualitativa donde se analizan 30 entrevistas semi-estructuradas distribuidas en los sectores feminizados mencionados en el AMBA en el año 2022. De esa forma, nos interrogamos acerca de 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 y nos proponemos explorar de qué modo impacta sus hogares.

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

INTRODUCCIÓN

En el siguiente escrito académico 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. Es decir, 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?

Nuestra hipótesis inicial es que 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.

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 "abarcan 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.

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. Allí, 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 23 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. 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.

PRECARIZACIÓN LABORAL: ¿Qué dicen las trabajadoras?

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. 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 Ana (60): “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 Verónica:

> *“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” (Verónica, 45)*

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” (Mariela, 47)*

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 Ana (60): “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 mi 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” (Yesica, 42)*

Como se desprende del testimonio de Yesica, 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 como 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" (Ana, 60)*

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 cuál 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 endeudaísima, 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 endeudadísima en tres*

meses y dije. Tengo que empezar a hacer algo" (Marlene, 32)

Marlene, 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 ingresos. 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.

<u>Enfermeras:</u>

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 Susana (43):

"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 pagos por lo que hacemos, realmente". (Susana, 43)

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 Natalia (51): "El gobierno, nos tienen como municipales. Nos categorizan como administrativos, no como profesionales", por lo que "tenemos un sueldo más bajo todavía". También Carolina (50) 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" (Carolina, 50).

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 Susana (43): "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 Karen (31), 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" (Karen, 31).

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” (Natalia, 51). 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 sociocomunitarias, 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 Béroud, 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” (Patricia, 58)*

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" (Pamela, 42).

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". (Silvana, 55)

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 piden 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" (Verónica, 45)*

Del testimonio de Verónica 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 Ana:

> *"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…" (Ana, 60)*

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 Ana 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" (Ana, 60)

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 Ana, 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" (María, 60)

El caso de María 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." (María, 60)

Como podemos ver en el testimonio de María, 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 recuperás más" (María, 60)*

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. Ana 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" (Ana, 60)*

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,33)*

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" (Mariela, 47)

Si bien como nos cuenta Mariela existe un cambio de mirada no alcanza para resolver esta tensión existente ya que *"las raíces de la actual crisis de cuidados se encuentra 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"

(Ana, 53)

Como nos comenta Ana, 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". (Carla,55)*

En las palabras de Carla 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" (Carla,55)*

Como también comenta Carla, 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 Marlene:

> *"Yo siempre quise terminar la secundaria pero todas las horas se me superponen, o si no no me daba para dejar a mi hija en la escuela y llegar al estudio y volver a retirarla" (Marlene, 32)*

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 como 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 imaginate, 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" (Yesica, 42)*

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" (Sara, 54)*

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" (Yesica, 42)*

En el relato de Yesica 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” (Natalia, 51).

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. (Carolina, 50)*
>
> *Y éramos pocos, porque muchos compañeros se murieron, no están. Los que se jubilan, no reponen, entonces como que tenés dónde (inentendible), 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 más poco trabajito, 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. (Natalia, 51)

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” (Karen, 31). 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” (Susana, 43). 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. Susana, 43.

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 descripta en la Dimensión 1. Así lo describe Karen (31):

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” (Karen, 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... Karen, 31.*

Desde otro punto de vista, Carolina y Susana 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”. (Carolina, 50); “Yo, en este momento soy supervisora de servicio, eh, la encargada del turno. Se supone que yo no tendría que atender pacientes” (Susana, 43).

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 Carolina (50), 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, este, 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, este, 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. Carolina, 50.

A esta trabajadora, el marido le exige la realización de esas tareas porque está cansado, siendo esa desigual exigencia naturalizada por ambos. En particular, Carolina (50) 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 Susana (43), 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, Susana (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 Natalia (51), 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 Karen (31) 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.

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 Karen (31), 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. (Susana, 43)

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 Karen (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.

Los problemas de salud de Karen (31) 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 Carolina (50) 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… Carolina, 50.

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” (Karen, 31) o por no haber procesado el estrés “de otra manera” (Carolina, 50), 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 despùes o 40 minutos después. Hago horas extras pero no son pagas” (Betty,47).

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”. (Patricia, 57)

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” (Silvana, 55).

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 podes hacer horas extras en la escuela porque la jornada es de 4 horas” (Laura, 46)

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, corrigieras 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". (Betty, 47)

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" (Pamela, 42)

"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". (Pamela, 42)

En ese sentido, a través del testimonio de Pamela, 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” (Patricia, 57).*

A través de este fragmento, Patricia, 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 educativo. 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 trabajadores 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… (Laura, 46)*

Como Laura 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 órden 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 saltearse 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-saltearse-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.

-Paugam, S. (2000) L*e salarié de la precaricé*, PUF, Paris

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

-Longo, J. (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.

-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.