
24 HORAS MUJER: CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Palucito, Carolina Gabriela
FHyCS – UNaM
carito.palu@gmail.com

Eje temático 5: Género, producción y mercado

Para comprender cómo se desarrolla la conciliación entre la vida personal y el trabajo de las trabajadoras del Sector Comercio de la ciudad de Posadas, Misiones, es necesario adentrarnos en algunas discusiones que nos permitirán pensar, por un lado, la construcción del género femenino dentro de las relaciones de producción (en la esfera laboral) y reproducción (en la esfera doméstica) en las cuales se desenvuelven cotidianamente; y por otro lado, el mundo laboral en sí, desde la duración de la jornada laboral hasta las políticas de resguardo en cuanto a la conciliación.

Nos centraremos en las experiencias personales de “conciliación” entre el trabajo y la vida personal, entendiendo por *conciliación* la organización social del tiempo y espacio en el que se desarrolla la persona y que se obtiene al configurar las dos partes que entran en tensión: el trabajo y la vida personal. Tal como lo describe Guirao Mirón (2010), la conformación de estas dos partes que se pueden definir como esferas, se da 1) desde el plano político, en tanto la primera pertenece a lo público y la segunda a lo privado; 2) desde el plano económico, donde la primera es productiva y la segunda reproductiva y 3) desde el género, es decir, en tanto en la primera se definen mayormente los roles masculinos y en la segunda los femeninos, relacionado directamente con la división sexual del trabajo (Guirao Mirón, 2010).

El problema entonces de la *conciliación* tiene su comienzo con el ingreso masivo de la mujer al mercado laboral a finales de la década de los sesenta. Una vez que la mujer

sale de la casa, para dedicarse a trabajar la misma cantidad de horas y en similares – aunque sólo en algunos aspectos- condiciones que los hombres, se genera un quiebre en aquel orden, donde los roles que desempeñan los actores, definidos por sus acciones concretas y “esperadas”, ya no son las mismas.

En el caso de nuestras entrevistadas ocupan puestos de trabajo tales como: cajeras, atención al cliente en panaderías, locales de indumentaria, farmacias, kioscos/dispensas, entre otros rubros comerciales. Sin embargo no se ven muchas mujeres ocupando cargos mayores, y donde se encuentra alguna supervisora o encargada de área o de local, los dueños o jefes continúan siendo hombres en su gran mayoría. Aún hoy siguen marcadas las tareas más pesadas como puestos que deben ocupar los masculinos y las tareas más leves o que requieren menos esfuerzos físicos como correspondiente a los cuerpos femeninos. Es decir, vemos replicado en los diferentes ámbitos en donde las personas desarrollamos nuestra vida, la división sexual del trabajo y en todo, la dualidad heteronormativa.

“Observamos en los últimos años un avance en lo que podríamos llamar "dimensión funcional del género", o sea que la mujer accedió y hasta sustituyó al hombre en papeles que implican el ejercicio del poder, pese a lo cual esto no garantizó una reforma de los afectos.” (Segato, 2003, p58)

¿No vemos acaso que allí donde una mujer dejó un espacio “vacío” (tiempo en el que se encuentra fuera de la casa por trabajo) hay otra mujer realizando las tareas de reproducción -limpieza, cuidado de hijos, cocina, etc.-?

Nuestras entrevistadas manifestaban lo siguiente:

-
- “Y salgo de casa, las llevo a lo de mi mamá para que ella las lleve a la escuela y cuando salen las trae y me esperan en casa.” (Alejandra, entrevista personal, 12 de Febrero 2018)
 - “Facu come en lo de su abuela o su abuela le lleva comida a su casa, a veces también le lava el uniforme y se lo plancha si sabe que yo llego tarde.” (Claudia, entrevista personal, 23 de Marzo 2018)
 - “Tengo una señora que me ayuda con las cosas de la casa porque nosotros no estamos en todo el día.” (Ester, entrevista personal, 16 de diciembre 2017)

Vemos que el ámbito reproductivo sigue siendo de la mujer, aquella que se encarga de los cuidados del hogar, de los hijos, de la comida y de todo aquello que hace que el cuerpo vuelva a repararse para comenzar al siguiente día la próxima jornada laboral.

Esto se profundiza aún más cuando a las tareas domésticas se le suma “la maternidad”, vemos en el caso de una de las entrevistadas:

- Yo tuve a mi primer nena trabajando hasta el último día porque si pedía irme antes me rajaban, y después de tenerla sólo pude estar con ella 45 días y ahí a trabajar de nuevo. Pero con la segunda ya perdí miedo y me pedí los 90 días, y como sabía que no iba a caer bien, cuando me incorporé a la semana renuncie, no quería que otra vez a mi hija la criaran otros.
- *Y cuando volviste a trabajar?*
- Cuando ella cumplió dos años ahí pedí trabajo en la misma panadería y me dieron, tuve que ganarme de nuevo el puesto pero lo hice sabiendo que hice lo que quise y pude estar con mis hijas dos años. No fue fácil porque sólo mi

marido trabajaba, pero lo hicimos. (Alejandra entrevista personal, 12 de Febrero 2018).

La maternidad también se encuentra ligada socioculturalmente a las mujeres y esto se realiza aún más cuando en materia de derechos, las Licencias por Maternidad (en el caso de Argentina y en particular del Sector Comercio y Servicios con su convenio 130/75) son de hasta 90 días, y en el caso de los hombres (no existe licencia por paternidad) sólo se incluye como una más de las licencias especiales, donde por “nacimiento de hijo” se contemplan dos días hábiles¹. La pretensión de extender esta licencia para los hombres es una lucha que se lleva adelante por la equidad de género, porque aún en los casos en los que el hombre acompaña y comparte o desea una “maternidad compartida” no lo puede hacer efectivo si no tiene ese derecho garantizado.

Debemos hacer que se ejecute la visibilidad de las nuevas estructuras familiares y reconocer los cambios culturales producidos en este último tiempo. Como explica Lupica (2010) las mujeres tienen más años de educación formal, valoran la autonomía y participan masivamente del mercado productivo, y los jóvenes tienen expectativas diferentes de las de sus antepasados respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias (Lupica, 2010).

En este sentido, el principio de coparentalidad planteado ya hace unos años y explicado de manera concisa y precisa por el informe “Tiempos para cuidar” desarrollado por el CIPEC y UNICEF, ayudaría a borrar ese sesgo maternalista de las licencias y eliminar la discriminación en el plano laboral, dejando de ver a la mujer

¹ Régimen de Licencias de Empleados de Comercio CCT 130/75. Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios.

como una trabajadora que “cuesta más porque queda embarazada”, y también entender no sólo la licencia como un derecho de la madre/padre sino también de los niños.²

Sin embargo, la conciliación entre vida personal y trabajo no se trata sólo de esto, pues el trabajo doméstico y la maternidad no son las únicas cosas que hacen a la esfera de la reproducción. Pensemos en las personas que luego de la jornada laboral desean realizar alguna formación, aquellas que realizan deporte, las que realizan militancias políticas y las que lo utilizan para el ocio u otras actividades; todas ellas necesitan disponer de dos elementos para poder llevarlas a cabo: tiempo y temple positivo. El Primer Informe del Observatorio Permanente de Trabajo Decente de la Triple Frontera Argentina-Brasil-Paraguay³ nos muestra que la existencia de la conciliación permite que el empleado desarrolle una vida plena, sana y afectiva, permitiéndole crecer tanto dentro como fuera del trabajo y realizarse como persona. Pero si esto no ocurre, compensan las percepciones negativas con la retribución económica que les parece suficiente.

Entonces, para que con la conciliación se logre una persona con vida plena, sana y afectiva necesitamos de estas dos condiciones ya mencionadas: tiempo y temple positivo, podemos decir que el *tiempo* hace referencia exclusiva a la división entre horas de trabajo y horas fuera del trabajo y por otro lado el *temple positivo* hace referencia al estado de ánimo de una persona, ya que al salir del trabajo debe continuar sus actividades siempre y cuando se sienta bien para hacerlo.

² LICENCIAS – Tiempos para cuidar – CIPPEC, ELA, UNICEF

³ TRABAJO DECENTE EN EL SECTOR COMERCIO. PRIMER INFORME POSADAS (MISIONES, ARGENTINA) /ENCARNACIÓN (ITAPÚA, PARAGUAY). Confederación sindical UNICOM MERCOSUR, Universidad Nacional de Misiones, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.

En el caso de las trabajadoras entrevistadas, la mayoría cumple, como rige en Posadas-Misiones para el Sector Comercio, una jornada laboral de 8 horas fraccionada en dos períodos de 4 horas cada una, comenzando aproximadamente a las 8/9hs y terminando a las 12/13hs la primera parte, y retomando a las 16/17hs para finalizar a las 20/21hs. Esto sin contar las horas de viaje hasta el trabajo, y antes de ello la preparación para salir de casa. Muchas veces esta jornada fraccionada hace que las personas utilicen el “entretiempo” para almorzar, descansar y volver a retomar la otra mitad de la jornada, y cuando esta finaliza, lamentablemente nos encontramos con horas acotadas para dividir las entre las actividades que hacen a la reproducción. Se logra así una mujer cansada, una mujer que se dedica al trabajo y el resto del tiempo: sigue trabajando, por “ser mujer” con las tareas de reproducción del hogar, y no deja tiempo para su reproducción personal.

Entonces cabe preguntarnos si no es el mismo mercado y su lógica local el que rige los tiempos y la disponibilidad de los cuerpos de las trabajadoras. Es decir, si existiese un cambio en la jornada laboral de los comercios de Posadas, igualando grandes circuitos comerciales donde el horario de trabajo es de corrido, ¿estaría la jornada de la vida distribuida en forma más equitativa, dejando así opción de elegir entre otras actividades y generando así una mejor conciliación entre ambas esferas?

Volvemos a las entrevistadas:

- A veces salgo temprano y tengo tiempo de hacer algo, pero la verdad es que ya no tengo ganas, solo quiero ir a casa, preparar mis cosas y dormir. (Sandra, entrevista personal, 20 de abril 2017)

- Ahora que mi hijo esta grande volví a estudiar pero la verdad es que me cuesta porque ya voy cansada del trabajo y a veces se me hace largo el día. (Claudia, entrevista personal, 23 de Marzo 2018)
- Yo dejé muchas cosas por el trabajo, en cambio mi marido el futbol no lo deja, él dice que aunque sea una vez por semana hace algo que le gusta. (Alejandra entrevista personal, 12 de Febrero 2018).
- Yo llego y tengo que lavar mi uniforme, el de los chicos, preparo la cena y por último me baño. En cambio mi marido llega y ya se saca la ropa y se acuesta en el sillón porque viene cansado de trabajar. (Marcela, entrevista personal, 24 de abril, 2017)

Vemos que el problema es más profundo que el tiempo y lo que significan las horas de trabajo “productivo” para la persona. Si bien en los dos primeros extractos de entrevistas vemos que el tiempo de trabajo y el esfuerzo físico realizado en el mismo es el que lleva al desgaste de la persona para seguir realizando otras tareas, en los dos últimos se evidencia un desajuste debido a cuestiones en torno al género.

El problema de la conciliación vuelve siempre sobre los roles establecidos y la necesidad de superar la relación que existe entre el género y los espacios/roles que desempeña y en los que se desarrolla. Necesitamos aprehender un mundo en el que los espacios pueden ser ocupados y desocupados por cualquier persona cualquiera sea su género. Como propone Segato (2003) que los géneros ocupen posiciones diferentes en momentos de la vida de acuerdo a condiciones específicas, pero no eternas.

Y para todo ello debemos exigir también que los estudios y las estadísticas presentadas como datos oficiales, sean conformados desde una *perspectiva de género*.

Evidenciar las diferencias, marcar las desigualdades, luchar por los derechos y luchar por las equidades, en todos los espacios, en todos los tiempos, es una pendiente para todas, todas quienes somos 24 horas mujer.

BIBLIOGRAFIA

-COSSI, C.; ARELLANO, D. (2016) Trabajo decente en el sector comercio de la Triple Frontera: Primer informe Posadas, Misiones Argentina. Encarnación, Itapúa, Paraguay. 1ª ed. Posadas. UNICOM MERCOSUR. ISBN: 978-987-42-1313-6

-DHARAM, GHAI (2003) “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122. núm. 2. REVUE. Ginebra

- Documento de trabajo para el debate en el marco de la CTIO – Género (2016) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina En: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/Informe_CTIO_DocumentoDeTrabajo.pdf

-DURÁN VÁZQUEZ, J. (2006) “La construcción social del concepto moderno de trabajo” En: Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas | 13 (2006.1)

-GUIRAO MIRON, C. (2010) “La construcción del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009”. Universidad de Alicante. España.

-LUPICA, C. (2010) “Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina”. Buenos Aires:OIT. (web pdf) 978-92-2-3244317-3. Argentina.

-OIT-PNUD (2009) “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

-SEGATO, R. (2003) “Las estructuras elementales de la violencia” - 1a ed. - Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. Argentina.