



OCTAVO CONGRESO DE ECONOMÍA POLÍTICA
Departamento de Economía Política del Centro Cultural de la
Cooperación
Universidad Nacional de Quilmes

2 y 3 de octubre de 2023

“Argentina en disputa:
Desafíos para la Economía Política”

Transmisión generacional de saberes y
experiencias de los trabajos de cuidados en
la Ciudad de Mar del Plata

Labrunée, María Eugenia (GrET, FCEyS UNMDP)

Asoiazu, Eliana Laura (GrET, FCEyS UNMDP)

Transmisión generacional de saberes y experiencias de los trabajos de cuidados en la Ciudad de Mar del Plata

Labrunée, M. Eugenia¹

Aspiazu, Eliana²

Resumen

En esta ponencia exploramos trayectorias laborales de mujeres trabajadoras en ocupaciones de cuidado, para identificar si sus aprendizajes y experiencias se transmiten entre generaciones y moldean recorridos laborales similares entre madres e hijas (incluso abuelas). Las evidencias muestran que la feminización de los cuidados se produce desde edades tempranas, como consecuencia de la reproducción de estereotipos de género, de la familiarización de los cuidados y de la precaria infraestructura de políticas específicas.

Como primera aproximación, analizamos desde un enfoque cualitativo 20 entrevistas en profundidad a mujeres que ofrecen cuidado remunerado en casas particulares, residencias de larga estadía, educación inicial, enfermería y cuidados comunitarios. El estudio se realiza en el contexto de Mar del Plata, Argentina.

La mirada al ámbito familiar permite reconocer cómo se transmiten discursos, saberes, experiencias y prácticas entre generaciones de mujeres, y el modo en que se profundizan la feminización de los cuidados no remunerados y en el mercado de trabajo, con procesos de segregación horizontal, condicionando decisiones y opciones para la inserción laboral, desde niñas y jóvenes.

El estudio se enmarca en el Proyecto “Jerarquización de los cuidados remunerados en Argentina. Transformaciones, continuidades y propuestas en pandemia y pospandemia”, Convocatoria PICTO-GENERO de Agencia I+D+i-FONCIT. (máximo 200 palabras)

Palabras clave: Trabajo -Cuidado- Género

¹GrET, FCEyS UNMDP melabrun@mdp.edu.ar

²GrET, FCEyS UNMDP eliaspiazu@gmail.com

Título: Transmisión generacional de saberes y experiencias de los trabajos de cuidados en la Ciudad de Mar del Plata

Autoras:

Labrunée M.E melabrun@mdp.edu.ar GrET-UNMDP

Aspiazu, E. L. eliaspiazu@gmail.com GrET UNMDP

8vo Congreso de Economía Política. Buenos Aires 2 y 3 de octubre

Eje 4. Género y Economía. Tema a) Economía del Cuidado.

1. Introducción

En esta ponencia se exploran las trayectorias laborales de mujeres trabajadoras en diferentes ocupaciones de cuidado, con el fin de identificar aprendizajes y experiencias transmitidas entre generaciones y que moldean recorridos laborales similares entre madres e hijas (e incluso abuelas). Existen evidencias que muestran que la feminización de los cuidados se produce desde edades tempranas, como consecuencia de la reproducción de estereotipos de género, de la familiarización de los cuidados y de la escasa y precaria infraestructura de políticas específicas.

Como una primera aproximación a esta problemática, analizamos desde un enfoque cualitativo los relatos de 20 mujeres que realizan trabajo de cuidado remunerado en casas particulares, cuidado de adultos mayores en residencias de larga estadía, educación inicial, enfermería y cuidados comunitarios, a partir de entrevistas en profundidad.

El estudio se realiza en un contexto concreto y espacialmente situado, la ciudad de Mar del Plata, caracterizada por una trama económica y laboral compleja, que reduce las oportunidades laborales de la población y genera una presión sobre el mercado de trabajo debido al efecto trabajador adicional, especialmente de mujeres y población joven, en ocupaciones precarias y mal pagas. Aquí se ponen en relieve los procesos y relaciones sociales, en juego al interior de las familias y su entorno, que determinan diversos recorridos laborales en los servicios de cuidado. Se trata de ocupaciones altamente

feminizadas, con poca valorización social y económica, que suelen vincularse con saberes considerados “femeninos”, asociados a lo vocacional y adquiridos en el ámbito del trabajo no remunerado (Aspiazu, 2017; Pereyra y Esquivel, 2017).

Desde una mirada al ámbito de la familia nos proponemos indagar cómo se transmiten discursos, saberes, experiencias y prácticas concretas entre generaciones de mujeres, que profundizan la feminización de los cuidados, no remunerados y remunerados. A la vez, buscamos poner en diálogo esta reproducción intrafamiliar de roles generizados con los procesos de segregación horizontal presentes en el mercado de trabajo, que condicionan las decisiones y opciones de las mujeres sobre su propia inserción laboral, desde niñas y jóvenes.

El estudio se realiza en el marco del Proyecto “Jerarquización de los cuidados remunerados en Argentina. Transformaciones, continuidades y propuestas en pandemia y pospandemia” de la Convocatoria PICTO-GENERO de Agencia I+D+i- FONCIT, que se encuentra en curso y en el que trabajamos en conjunto con 6 nodos situados en distintas universidades nacionales.

2. Feminización y vulnerabilidades en las ocupaciones vinculadas al cuidado en nuestro país

Las actividades de cuidado se realizan atendiendo vulnerabilidades de personas y ello implica el reconocimiento de las interdependencias y ecodependencias (Perez Orozco, 2021). Con diferentes intensidades, todas las personas a lo largo de su vida requieren de cuidados, los que pueden ser realizados por familiares o externalizados (Arza, 2020). La irrupción de la pandemia permitió visibilizar la centralidad de esas ocupaciones en la reproducción social por diferentes vías (CEPAL, 2020, Chávez Molina, Actis Di Pasquale, y Cutuli, 2022; Garazi, Pérez y Cutuli, 2023, Arza, op.cit).

Según datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INDEC, ENUT, 2021) el cuidado es provisto casi en su mayor parte por los hogares. Si bien existe la provisión estatal, la misma

asiste sólo al 1% de los hogares. Por ello el que ocupa un lugar relevante es el mercado, profundizando desigualdades. Solo el 8,9% de los hogares tiene acceso a la contratación de personal para la provisión de cuidados (INDEC, ENUT, 2021) y el 70% de esos se ubica en los deciles más altos de ingreso según la ENGHo (INDEC, 2018). Las personas contratadas para estas tareas son casi en su totalidad mujeres, conformando el más feminizado de los sectores laborales y, hasta antes de la pandemia, el más numeroso. Si consideramos además otras formas de provisión remunerada de cuidados, como la educación y la salud, juntas abarcan a dos tercios de la PEA femenina.

La segregación horizontal y vertical en la provisión de cuidados constituye un factor explicativo clave de la brecha salarial, en virtud de la desvalorización económica. Históricamente han sido asociados a cualidades esencialmente femeninas. La temprana incorporación a roles no remunerados y remunerados de cuidado dialoga con las representaciones esencialistas que asumen las tareas de cuidado como trabajos no calificados. Al asumirlas como funciones que las mujeres son capaces de realizar en su condición de tales, los saberes desplegados en ellas no reciben una valoración acorde con su relevancia social. Y de allí que la profesionalización ha resultado ser o incompleta, o desarrollada de forma tardía.

En este sentido, los reconocimientos han sido heterogéneos en función de las oportunidades de profesionalización y los ámbitos de desempeño de estas funciones (Cutuli y Aspiazú, 2023). Así, aquellas más próximas al espacio público, como las relacionadas con la educación y la salud, han transitado desde lo voluntario a lo profesional, sin por ello haber cerrado las brechas interseccionales al interior de estos sectores, tal como advertimos también en nuestro trabajo de campo que presentamos en las siguientes páginas. Dentro de estas ramas de actividad, permanecen más feminizadas y con condiciones de trabajo de particular exposición a riesgos psicosociales aquellas que evidencian mayor proximidad con el cuidado, como la enfermería y la docencia en el nivel inicial.

También se vieron especialmente demandados, frente al escenario de emergencia social, los cuidados comunitarios. Estos espacios, de los más feminizados, se organizaron y

crecieron a fin de dar respuesta a las necesidades de alimentación, atención a la violencia de género y gestión de la asistencia social, entre otras urgencias (Arza, op.cit). A través de diversas organizaciones sociales se disputa el reconocimiento económico de las tareas que realizan, aún asociadas a roles voluntarios que también dialogan con la entrega gratuita y la abnegación como mandato hacia las mujeres.

Por su parte, los cuidados en casas particulares recibieron el tratamiento de trabajo esencial durante la pandemia y, en su conjunto, fue una de las actividades más afectadas por la pérdida de puestos de trabajo, que aún no ha recuperado sus niveles pre pandemia. La alta prevalencia del trabajo no registrado expuso a trabajadoras a diversos riesgos y vulneraciones de derechos, desde el despido sin causa y sin reconocimiento de las reparaciones económicas reglamentarias hasta la retención en el lugar de trabajo bajo la amenaza de la pérdida del empleo. Entre las trabajadoras de casas particulares, según la ECETSS de 2018, aproximadamente una cuarta parte de ellas se dedica al cuidado directo de personas, considerando cuidado de niños y niñas y personas mayores (SRT-2019). El impacto sobre estos puestos de trabajo en pandemia y pospandemia resulta multidireccional. La interrupción de la presencialidad en la escolaridad y los servicios de cuidado en la primera infancia intensificó las demandas de cuidado hacia el interior de los hogares. Sin embargo, las oportunidades de mercantilizar parte del cuidado con la contratación de personal de casas particulares se resintió frente a la retracción económica. El sector de casas particulares resulta, así, pro-cíclico desde la perspectiva de la demanda, pero contra-cíclico desde la perspectiva de la oferta (Actis de Pasquale, 2022).

En especial, en el subsector del cuidado a personas mayores, confluyen diferentes relaciones laborales. Por un lado, la Ley 26844 prevé la contratación a través de los hogares particulares. Pero también existen intermediarios -agencias y servicios mediados por plataformas, empresas prestadoras de servicios de salud que incluyen cuidados domiciliarios, cooperativas de trabajo y sistemas de subsidios a las familias para la contratación de servicios-. Este cuidado de personas mayores se desarrolla también en residencias de larga estancia. Allí, las estructuras institucionales involucran una división del trabajo más compleja y estratificada, pero los cuidados directos recaen mayoritariamente

en mujeres, muchas de las cuales transitan de manera simultánea o sucesiva ambos sectores de actividad.

La desprotección de las personas que trabajan en los cuidados remunerados es la contracara de una organización social del cuidado -OSC- que descansa sobre el trabajo no remunerado provisto mayoritariamente por mujeres. Esta OSC engloba a cuatro actores del cuidado que coexisten en las sociedades contemporáneas: el Estado, a través de políticas públicas de cuidado; el mercado, mediante provisión de servicios mercantiles de cuidado; los hogares, mediante la provisión de trabajo de cuidado no remunerado; y la comunidad, a través de arreglos comunitarios de cuidados (Razavi, 2007; Zibecchi, 2013, Faur, 2018, Rodríguez Enríquez, 2015). El hecho de que sean las mujeres las proveedoras mayoritarias del cuidado y de forma no remunerada refuerza desigualdades interseccionales entre quienes cuidan y no cuidan, pero también entre las personas sujetos de cuidado.

Con esta caracterización de los grupos ocupacionales del cuidado, y reconociendo las problemáticas a las que se enfrentan, es que hacemos una reconstrucción y análisis de las trayectorias laborales de mujeres marplatenses para identificar aprendizajes y experiencias de cuidados transmitidas entre generaciones, que moldean recorridos laborales similares entre madres e hijas (e incluso abuelas).

3. La estrategia analítica de las trayectorias Laborales

Una herramienta útil para identificar estas superposiciones de género y trabajo es el análisis de las trayectorias laborales desde una perspectiva de género (Longo, 2009, Bayon, 2013, Rausky, 2017, Muñiz Terra, 2015, Milenaar y Jacinto, 2015). Este método consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en sus relaciones de trabajo, durante su vida o un tiempo determinado de esta. Reconstruimos las experiencias laborales de las personas, las situaciones, los contextos, comportamientos, así como sus percepciones y evaluaciones al respecto. También las superposiciones entre estereotipos de género, tanto sociales como individuales y el lugar que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo en cada momento de su ciclo de vida (Longo, 2009). Permite indagar sobre cómo se transmiten discursos, saberes, experiencias y prácticas

concretas entre generaciones, los cuales son condicionantes para la segregación horizontal y para la toma de decisiones y opciones de las mujeres desde niñas y jóvenes.

Muñiz Terra (2012 y 2015) rescata que el análisis de las trayectorias desde un enfoque de género nos ayuda a identificar la incidencia entre el trabajo remunerado y el no remunerado en aquellos casos en los cuales se mantiene una representación cercana a la definición restringida del trabajo. Del mismo modo, Millenaar y Jacinto (2015) la utilizan para dar cuenta de los problemas de demanda y de oferta laboral para jóvenes, debido a estereotipos y mandatos culturales, así como los aprendizajes, producto de las experiencias en sus hogares, necesarios para afrontar las desigualdades de género. Zibecchi (2013) también rescata el potencial de las trayectorias laborales de las mujeres –trayectorias generizadas, según su terminología- para dilucidar las condicionalidades de género presentes en aquellos aspectos estructurales del mercado de trabajo, la incidencia del trabajo reproductivo, la doble/triple jornada y aspectos culturales que recaen sobre las mujeres.

En particular, las trayectorias laborales de las mujeres nos resultan interesantes porque permiten observar ciertos aspectos de sus trayectorias desde niñas y adolescentes, y entender las apropiaciones o resignificaciones que hacen de los estereotipos de género y las simbolizaciones acerca del trabajo que les son transmitidas, -ya sea mediante el ejemplo de lo cotidiano o de forma explícita- así como la lectura que hacen acerca de las posibilidades que les ofrece el mercado laboral. El interés de focalizarnos en casos de mujeres que viven y desarrollan sus trayectorias laborales y de vida en la ciudad de Mar del Plata, implica rescatar la impronta de la trama productiva y local en los recorridos y experiencias.

4. Contexto social y económico que enmarca las trayectorias de las trabajadoras entrevistadas

La trama productiva marplatense³ está fuertemente sesgada hacia los servicios. Según estimaciones de su Producto Bruto Geográfico (Lacaze et al, 2014), hacia 2012, último dato disponible, el 66% del valor agregado - es decir la producción de bienes y servicios finales realizada en el territorio-corresponde a la provisión de servicios -donde resaltan las actividades turísticas-, mientras que un 25% corresponde a la industria manufacturera siendo la rama alimenticia la de mayor importancia relativa. En el sector primario, extractivo, destacan la pesca y la frutihorticultura. buena parte de estas actividades están sujetas a estacionalidades y suelen desarrollarse con rigideces y un escaso dinamismo en cuanto a la generación de puestos de trabajo de calidad, con altos niveles de informalidad y precariedad (GrET, 2020).

Según datos del GRET (2023), en el país, desde fines de 2021 y en el último año se observa una recuperación de la cantidad de ocupados, -luego de la contracción de puestos de trabajo que se observaban desde 2017, y muy profundizado en la pandemia-. Estos nuevos trabajadores y trabajadoras se insertan sobre todo en el sector privado pero con formas ocupacionales propias, es decir, como cuentapropistas, registrados ante el Gobierno como monotributistas sociales o monotributistas (45,8% de las nuevas inserciones entre septiembre de 2022 y 2023 se generaron bajo ese formato). Si bien esa fuente presume que cierta cantidad de esos puestos en realidad encubren relaciones asalariadas, lo cierto es que implican una protección pobre en cuanto a derechos laborales frente a los empleos asalariados registrados. Ampliando el periodo, desde 2015, la participación conjunta de todos los monotributistas y de asalariadas de casas particulares aumentó en 4,2%. y los asalariados públicos un 0,7 %,

La EPH nos permite ver la evolución de la cantidad de trabajo y las formas de inserción laboral en Mar del Plata. Así, el GrET (2023) describe que la pandemia implicó en esta ciudad

³ Mar del Plata, cabecera del Municipio de General Pueyrredon y principal balneario turístico de Argentina. Es la sexta ciudad más poblada del país y la segunda de la provincia -685 mil habitantes (INDEC, 2023). Por su impronta turística , se reciben 8,5 millones de visitantes al año.

una contracción muy importante, especialmente entre cuentapropistas y trabajadores no registrados. A inicios de 2021 inicia una recuperación, explicada totalmente por el cuentapropismo, para más adelante, ese mismo año, sumar, en segundo plano, a trabajadores asalariados precarios, en detrimento de los asalariados registrados y una nueva presión de trabajadores que se suman al mercado laboral para complementar los salarios familiares menguados, a modo de estrategia de supervivencia, fenómeno conocido como el efecto trabajador adicional. En las entrevistas realizadas es posible verificar que entre los y las adultas de las familias, también se reproducen esos tipos de inserciones laborales, con las estacionalidades y sus implicancias en la vida cotidiana.

5. Caracterización de las formas de inserción laboral de las entrevistadas:

Contamos con 20 entrevistas en profundidad realizadas a mujeres que se desempeñan en distintos grupos ocupacionales dentro de la actividad de cuidado.

- 3 cuidadoras de adultos mayores en residencias de larga estadía
- 5 cuidadoras de adultos mayores en casas particulares
- 2 cuidadoras de niños en casas particulares
- 3 enfermeras
- 5 docentes de nivel inicial (en establecimientos tanto públicos como privados)
- y 3 cuidadoras comunitarias, en comedores barriales

Por un lado, consideramos importante tener en cuenta las edades de estas personas, para identificar diferencias en las percepciones sobre su trabajo, vinculadas al momento del ciclo de vida que transitan. Revisamos si esas diferencias etarias y cambios de época, implican diferencias actitudinales, miradas, prejuicios frente al trabajo y las condiciones en las cuales se realiza o intentos de ruptura con mandatos familiares ya sea explícitos o implícitos. En este sentido, 5, de ellas son las más jóvenes, entre 30 y 39 años, 7 tienen entre 40 y 49, 6 entre 50 y 59 y 2 más de 60 años.

Por otro lado, el denominador común entre las mujeres entrevistadas resulta ser la intensidad laboral, en términos de horarios, exigencias físicas y emocionales y, como

muestran las siguientes citas, ello sucede sin diferencias etarias o tipo de ocupación vinculada al cuidado:

Es estresante. Mis días son estresantes porque son de no acabar. No sé, siete y media debe quedar desocupado el local (kiosco en la casa), que ahí vengo y me pongo a trabajar acá hasta las diez. (...)Y trabajamos de lunes a viernes, los lunes es el día que más se trabaja. El lunes desde las 10 hasta las siete son ocho horas... (Cuidadora comunitaria, 46 años),

Uy, ahora estoy un montón de horas, todo el día rotativo porque ahora en el de la noche yo entraba a las 9 de la noche y salía a las 9 de la mañana, pero como se empezó a deteriorar un poquito más y se empezó a complicar (Cuidadora de adultos mayores en casas particulares, 46 años)

Esto, además, se suma al pluriempleo, como situación que se repite, en general para completar ingresos o por actividades anteriores que aún persisten como secundarias:

Claro, porque yo soy pedicura aparte...(...) La mayoría (personas grandes) pero porque yo soy pedicura (Cuidadora domiciliaria de adultos mayores, 69 años)

Tenía que ir a trabajar, no solo me conformaba con un trabajo porque no es que ganaba muy bien, sino que tenía que trabajar en varios lugares para poder hacerme. (...) "a veces que podía trabajar en otro lado lo tomaba, porque mi horario era fijo de las 6 de la mañana a 2. En 2019 trabaje 6 meses en un domicilio particular que era de 4 a 10 de la noche, cuatro veces por semana (cuidadora de Adultos mayores, 41 años)

No, solo cuido a los nenes de lunes a viernes todos los días. (...). Y también doy clases, me recibí el año pasado de instructora de pilates. Todavía no agarré ningún estudio, considero que todavía estoy aprendiendo a dar clases, entonces tengo alumnos particulares. Siete, en tres grupitos. En realidad, doy algunas clases ahí en el garaje de mi casa, y otro me voy a la casa de la señora. Y bueno, mis bufandas siguen estando ahí (niñera, 31 años).

También advertimos que estas trayectorias están segmentadas según el tipo de ocupación en distintos niveles de institucionalización, profesionalización y formalización, aunque prevalecen condiciones de bajos salarios y pluriempleo tal como describimos en los párrafos anteriores. Entre las cuidadoras comunitarias y trabajadoras de casas particulares verificamos una alta presencia de inserciones precarias, sin registro en el sistema previsional, y con interrupciones por maternidad.

...el día que faltó que me enfermo o algo no cobro, el feriado que no voy, no cobro.(...)
Y ahora estoy por particular, en negro..."E: ¿en los 2 lados? ¿en las 2 casas particulares?
N: en los 2 (Cuidadora en casa particulares de Adultos Mayores, 46 años)

¿Vos cobras solo el Programa Potenciar? No, cobro también el de promotora de salud (cuidadora comunitaria, 39 años)

La diferencia en estos grupos se dan cuando hay una organización de trabajadores (cooperativa), donde tienen espacio para reflexionar entre colegas respecto a sus prácticas, condiciones y medio ambiente de trabajo y sus riesgos psicosociales.

Y hay gente que gana 500. En la cooperativa es un poquito más, creo que están en los 900. Un intermedio, que es medio poco también porque una chica de limpieza está ganando más." "Nosotros en la cooperativa cobramos todos los meses. Y cuando yo trabajaba por mi cuenta los viernes, porque si no te pagan, esa es otra de las cosas que vos trabajas y te dicen la semana que viene, te pago la semana que viene y a lo mejor se suma un importe, fallece el adulto y te quedan debiendo, cuidadora de adultos mayores en casas particulares, 46 años)

En el caso de las trabajadoras de la educación y la enfermería, por su parte, encontramos casos con mayores niveles de registro y reconocimiento de derechos.

Sí tengo aportes. Tengo una obra social. Tengo vacaciones. Si, en eso E:¿Te dan licencia si la necesitas? A: Si E: En cuanto al salario¿ es adecuado a lo del convenio?¿conocés, cuál es el convenio? A: Es estrictamente lo que figuran en el convenio colectivo de trabajo, ni un peso mas ni un peso menos (enfermera, 57 años)

Sin embargo, si bien esto es cierto, están registradas con categorías más bajas a las que corresponden por el tipo de tarea.

6. Los inicios de las trayectorias laborales

Casi todas (17) iniciaron su trayectoria en la infancia. Los casos en los cuales registran actividades a edades más tempranas fueron a los 10-11 años y se observan entre las mujeres de más de 50 años. Esto nos permite advertir, al menos preliminarmente, y para estas historias, ciertos cambios respecto a prácticas sociales en generaciones más nuevas, acorde a las miradas respecto a las niñeces y las actividades que les corresponden o no hacer según su edad y su género (Rausky, 2015, Silva Kusy, 2016).

Más allá de un corrimiento a la edad de inicio, en los casos en que las actividades de trabajo se sucedieron antes de la edad que actualmente rige para la admisión al empleo (16 años y 18 para actividades peligrosas) y tal, como evidencian muchos estudios desde la Economía feminista (Leyra Fatou, 2012, Gaytan Muñoz, 2016, Aspiazu y Labrunée, 2023, por mencionar algunos concretos), siempre se tratan de tareas feminizadas y especialmente naturalizadas, en tanto no han sido consideradas como trabajo y algunas lo están advirtiendo recientemente.

Lo que pasa que mi primer trabajo, yo hoy me doy cuenta que fue un trabajo, pero lo primero que hice tenía 10 años. Cuidaba a dos bebés, era niñera,, (...) Por más que había una amistad de por medio que entre la familia y todo, eh? Las nenas se quedaban conmigo y nadie más” (enfermera, 57 años)

En estos recuerdos suelen entrecruzarse saberes y experiencias de cuidado remunerado y no remunerado y con sesgos de género. La subordinación de las mujeres al sistema de dominación masculino; las desigualdades emergentes de un sistema de poder y jerarquías construidas social e históricamente en base a las diferencias sexuales (Aspiazu, 2014; de Barbieri, 1996) se manifiestan también en el mundo del trabajo.

Desde la perspectiva y postura de nuestro país vigente frente al trabajo de niños, niñas y adolescentes, plasmada en la Ley 26.390 y en las modalidades que deben erradicarse aparecen, justamente, las actividades de trabajo doméstico y de cuidado intenso (MTEySS, 2017). Estas mujeres las han realizaron en su niñez, a veces en el propio hogar, a veces para el mercado, aunque percibidas como aprendizaje:

de más chica me mandaban a trabajar en casas por hora, pero no te pagaban, era como para enseñarte a trabajar... 11 o 12. A limpiar las casas de las vecinas en realidad.

Barrer, baldear, te enseñaban. Después te daban una naranja, unas galletitas...es lo que se usaba... " (Cuidadora de adultos mayores en residencia de larga Estadía, 50 años)

7. Transmisiones generacionales observadas

Destacamos que en más de la mitad de los casos, estas mujeres continúan con los recorridos en trabajos de cuidado que han tenido sus madres, padres -en ciertos casos-, abuelas y también sus hijas , aunque no se verifica que siempre sea en el mismo grupo ocupacional.

Al observar diferencias entre grupos ocupacionales, reconocemos entre quienes desarrollan tareas vinculadas a los cuidados comunitarios y casas particulares que son escasas las historias donde sus referentes familiares hayan desarrollado el mismo tipo de actividades:

"Mi mamá ama de casa, mi papá en el campo"

"Mi mamá trabajaba como ama de casa, como mucama, en los hoteles"

Trabajadoras comunitarias:

"Mi mamá era empleada doméstica, mi papá trabajaba en quintas"

"Mi mamá hacía limpieza de casas en familias y mi papá ha trabajado en el campo"

"Mi papá hacía changas y mi mamá ama de casa. Siempre se dedicó a nosotros, en la casa".

Resultó llamativo, particularmente en el ámbito comunitario que fueron las hijas adultas quienes convocan y suman a sus madres a participar en estas tareas.

"La actividad la empezaron otros chicos, otra gente, mi hija que militaba en el Movimiento Evita. Ver que ayudan y que la gente es agradecida, y ver la necesidad que hay hoy me llevó a trabajar, cocinar, de limpieza en la unidad barrial" (trabajadora comunitaria, 46).

Por lo que podríamos dar cuenta de una transmisión a la inversa y más vinculada con el contexto económico de crisis económica (2016-2019) y pandemia (2020) que dio lugar a una mayor demanda de este tipo de servicios a nivel territorial (Muñoz, 2020, Arza, 2020, Foglia, 2020).

Por su parte, en ocupaciones más profesionalizadas (docencia y enfermería) sí se verifica una transmisión intergeneracional de saberes y experiencias más directa:

...mi papá falleció sin haber terminado la secundaria, Falleció joven. Y mi mamá vive. Terminó lo que fue su primaria ya en una escuela para adultos y después de muchos años, hizo la carrera de enfermería" (..) Mi hija mayor está estudiando enfermería, la del medio no es ama de casa y la más chica está estudiando medicina. Estamos todos ahí centrados en el tema de la salud". (Enfermera, 59 años)

...mi papá docente de secundaria, mi abuela docente de primaria, mi mamá ama de casa... yo me dediqué a docencia pero de jardín" (maestra jardinera, 32 años)

Mi mamá ama de casa pero también (...) trabajaba en una guardería,(...). Y ella estaba en la parte auxiliar, por ahí limpiaba y ayudaba a las maestras, que se yo. Y a la mañana era un jardín y a la tarde era una guardería y mi mamá me consiguió, en ese jardín a la tarde, en la parte de la guardería. (docente de nivel inicial, 51 años)

Adentrándonos a la valoración de los saberes y aprendizajes propios de cada tipo de cuidado ofrecido observamos que se mantiene vigente el valor del aprender haciendo:

cuando yo entré acá no sabía nada, pero explicándome mis compañeros y todos, vamos aprendiendo" (Trabajadora en Comedor comunitario, 39 años)

Me fui formando mientras trabajaba, si. Hice cursos, sobre todo hice cursos adentro de la cooperativa (Cuidadora de adultos mayores en casas particulares, 46 años)

También se mantiene con fuerza las percepciones y valoración de la abnegación, las ganas, la empatía con el otro como elementos necesarios para el ejercicio de la actividad, aspecto que resulta similar en todos los grupos ocupacionales:

más que nada la predisposición y el nivel de adaptación, porque es donde más atendes las heterogeneidades, donde más seguís el proceso del chico, el progreso que de la sala. (Docente de educación inicial, 32 años)

Queda reflejada en los relatos la importancia de las historias y vínculos familiares, como marcas distintivas que resaltan esos valores:

Mi abuela digamos, el pilar, lo que a mi me llevó a trabajar en lo que estoy haciendo ahora (Cuidadora de adultos mayores en residencias de larga estadía, 50 años).

Pensar en el otro. En mi caso quizás porque me tocó criar a mis hijos sola, a cuatro, y se lo que es a veces no llegar a fin de mes, que tus hijos te pidan pan y no tener.

Entonces es como que uno ya lo ve de esa manera. (Trabajadora de Merendero comunitario, 46 años)

En este sentido surgió en todas las entrevistas referencias sobre el involucramiento emocional que se mantiene con las personas sujetos de cuidado

lo que siente la otra persona uno lo siente, uno trata de mejorar todo para que él esté bien, para que esté. Aparte ellos te preguntan “¿Y tu familia?” (Cuidadora de adultos mayores, 46 años)

“ya no es un trabajo lo que yo hago, porque yo lo hago más porque me gusta. Porque a mi me gusta el contacto con ellos. Yo siempre dije me lo inculcó el amor que me dio mi abuela es como que me llevó a amar esas arrugas... (Cuidadora de Residencia de larga estadía, 50 años)

Estas miradas respecto a las habilidades y formas de relacionarse con las personas cuidadas se mantienen en las diferentes generaciones de trabajadoras, sin diferencias por edades o contextos laborales. Sin embargo, dichas cotidianidades son problematizadas y abordadas entre aquellas trabajadoras organizadas (cooperativas), espacios en donde se generan espacios de encuentro y diálogo al respecto: *la distancia óptima, como decimos nosotros siempre en la cooperativa* (Cuidadora de adultos mayores, 46 años)

Pero también es necesario dar cuenta que, entre las más jóvenes, se advierten procesos de formación concretos como continuidad de su formación escolar. En esos casos, pero también en los otros, perciben como relevantes las formaciones y capacitaciones de manera formal, aunque un grupo relevante hayan desarrollado su trayectoria laboral sin haberlas realizado, o bien, como describen muchas, fueron realizadas de forma tardía, como ya hemos referenciado.

Otra arista que es posible conocer mediante la información disponible es la percepción de estas trabajadoras sobre la valoración de otros respecto al trabajo realizado. En términos generales, especialmente entre las cuidadoras de adultos mayores encuentran un escaso reconocimiento simbólico, además de económico. Entre los factores que confluyen en esos prejuicios, las propias entrevistadas expresan que sus tareas no son reconocidas como

trabajo, por el cruce entre las actividades que implican estas ocupaciones y las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas.

nadie sabe todo lo que hacemos en un día de trabajo (...) hay quienes creen que nos sentamos a charlar y no, hay muchas tareas físicas y mentales” (Cuidadora de adultos mayores en casas particulares, 59 años).

También se aduce a jerarquías y verticalidades propias del sistema de salud que invisibilizan el quehacer cotidiano:

las enfermeras hacemos todo, somos médicas, somos mucamas, somos acompañantes, sos psicólogas de pacientes y familias... y eso no se ve y claro que no se paga” (enfermera, 57 años)

Más allá de eso, resaltan que el mayor reconocimiento suele ser de quienes reciben los cuidados de forma directa.

8. Reflexiones finales

Con este escrito advertimos que las trayectorias laborales analizadas de mujeres marplatenses presentan ciertas regularidades respecto de ingresos tempranos al mercado de trabajo, recorridos que se sostienen -con ingresos y egresos del mercado- dentro de la misma ocupación o con movimientos entre distintas ocupaciones vinculadas a los cuidados.

Identificamos, además, una transmisión de aprendizajes y experiencias asociadas a los cuidados entre generaciones, sobre todo entre los grupos ocupacionales que han logrado mayor institucionalización y se han profesionalizado, como lo son la enfermería y la docencia. Muchas trabajadoras resaltan los aprendizajes tempranos en tareas de cuidado y, en muchos casos, trayectorias laborales iniciadas desde las infancias, aunque entre las generaciones más jóvenes van menguando aquellas experiencias de trabajo desde edades menores y muestran comienzos con más edad. Entre las mayores, dichas experiencias fueron percibidas en su momento como preparaciones y formaciones en el trabajo, mientras que en la actualidad, transcurridos los años, comienzan a reconocerlas como vulneraciones de sus derechos como niñas. Podemos interpretarlas, además, como puntos

de inflexión y de inicio de sus recorridos de vida y de trabajo asociados a los cuidados remunerados y no remunerados.

Los recorridos laborales similares entre madres e hijas (e incluso abuelas), dentro de la misma ocupación o en otras actividades de cuidado, son evidentes. Difícilmente las experiencias de trabajo de estas mujeres se encuentran escindidas de las experiencias de sus familiares más cercanas, sobre todo sus madres, ya sea por haberse dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en el hogar, o por haberse empleado como cuidadoras remuneradas. Esta transmisión se asocia a una valoración del sentido de servicio, abnegación y empatía que se adjudica a estas tareas, a un saber cuidar aprendido desde la socialización del hogar. Lo vocacional, lo emocional y la capacidad de cuidar como algo innato aparecen de forma prioritaria, por sobre expectativas de ingresos y condiciones laborales. Por ello, si bien se percibe la importancia de la formación, se considera como precondiciones la buena disposición con el tipo de tareas y el trato amable, emulando vínculos familiares.

Bibliografía

Actis Di Pasquale, Eugenio (2022). El trabajo en Mar del Plata. Feminización, informalidad y segmentación en tiempos de cambio macroeconómico. Mar del Plata: EUDEM.

Aspiazu, E. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y sociedad, (28), 11-35.

Aspiazu, E. y Labrunée, M.E. (2021). Perspectiva de género en el trabajo infantil. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. ISBN 978-922-035713-2. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_825012/lang--es/index.htm

Bayón, M. C. (2013). Hacia una sociología de la pobreza: la relevancia de las dimensiones culturales. Estudios Sociológicos, 31(91), 87-112.

Chávez Molina, E., Actis Di Pasquale, E., y Cutuli R. (2022). "Análisis del impacto de las responsabilidades de cuidado en las trayectorias laborales de las mujeres". Buenos Aires: OIT (Informe técnico)

CEPAL, (2020) Cuidados y mujeres en tiempos de COVID19: la experiencia en la Argentina. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46453>.

Cutuli, R. y Aspiazu E, (2023) Ocupaciones del cuidado y estratificación social inter e intra-género en Argentina. VII Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina. UNTREF-IIGG. Agosto.

Cutuli, R.; Garazi, D. y Pérez, I. (2018). Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX. Mar del Plata: Eudem.

Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina. Panamá: PNUD

Esquivel, V., Faur, E. y Jelin, E. (2012). Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado Buenos Aires: IDES.

Faur, E., & Brovelli, K. (2020). Del cuidado comunitario al trabajo en casas particulares. ¿Quién sostiene a quienes cuidan?. Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina. Santiago: CEPAL. LC/TS. 2020/153. p. 101-124.

Faur, E. (2018). Repensar la organización social y política del cuidado infantil. El caso argentino. En Arango, LG; Urquijo, A.; Pérez Bustos, T. y Pineda Duque, J. (Ed. Académica). Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas. Bogotá, UNAL-Javeriana, Los Andes.

Foglia, C. (2020). El confinamiento social y los derechos de niños, niñas y adolescentes en el AMBA. Serie Especial COVID-19. La gestión de la crisis en el Conurbano Bonaerense. (pp. 56-64). Los Polvorines: Instituto del Conurbano UNGS.

Gaitan Muñoz, L. 2016. El Enfoque de Género En Los Estudios De Infancia. XII Congreso Español de Sociología Grandes Transformaciones Sociales, Nuevos desafíos para la Sociología. Gijón, Asturias.

Garazi, D.; Pérez, I. y Cutuli, R.(2023) Derechos laborales y condiciones de contratación de trabajadoras del cuidado en hogares particulares en Argentina. Avances y desafíos en contexto de pandemia y pospandemia. En: "Cuidados y políticas públicas" CLACSO-ONU Mujeres

Hochschild, A.R. (1989) The second shift, New York, Viking.

Instituto Nacional de Estadística y Censos, INDEC (2018) Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes 2016-2017. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de: https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/eanna_2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2022. Libro digital, PDF Recuperado de https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional de Gasto de Hogares 2017-2018: Informe de ingresos. Buenos Aires: INDEC; 2020

Ley Nacional N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo.

Ley Nacional N° 26.390 (2008) De Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

Longo, M.E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. Trayectorias, vol. 11, núm. 28, enero-junio, pp. 118-141. Universidad Autónoma de Nuevo León Monterrey, Nuevo León, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60712751008>

Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales. , vol. 2, nº 1, primer semestre.

Muñiz Terra, Leticia. (2015). Las perspectivas de trayectorias, carreras laborales y género. Reflexiones sobre su articulación.. EN: A. Eguía, S. Ortale y J. Piovani (Comps.). Género, trabajo y políticas sociales. Buenos Aires: CLACSO.

Muñoz et al. (2020). *Impacto territorial de las políticas de articulación local implementadas en el contexto del COVID19 en barrios populares del Partido de General Pueyrredón: capacidad de respuesta a las necesidades emergentes y propuestas para su fortalecimiento*. Primer informe Octubre. Programa De Articulación Y Fortalecimiento Federal De Las Capacidades En Ciencia Y Tecnología Covid-19 / MINCYT.

Millenaar, V., & Jacinto, C. (2015) Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares: el lugar de los dispositivos de inserción». En Unda Lara et.al (ed) Socialización escolar. Procesos, experiencias y trayectos., pp. 73- 100. CLACSO, Quito, Ecuador: Ed. Adya-Yala

MTEySS (2017). Plan Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente 2018-2022. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/trabajoinfantilno/trabajoInf_PlanNacional.pdf

Pereyra, Francisca y Esquivel, Valeria (2017). “Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina”. Trabajo y Sociedad; 28; 1-2017; 5-10.

Perez Orozco, A. (2021). Orozco, A. P. (2021). El conflicto capital-vida. Aportes desde los feminismos 1 2..

Rausky, M. E. (2015). Los niños y las niñas que trabajan: relaciones de género y generacionales». en A. Eguía, S. Ortale, y J. Ll. Piovani, (compsords.) Género, y trabajo y políticas sociales. Apuntes teórico-metodológicos y estudios de caso en Gran La Plata. (pp. 111-134) Buenos Aires: CLACSO.

Rausky, M.E. (2017). Expresiones tempranas de la desigualdad social: infancia, trabajo y calle. V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 31 de mayo y 1º y 2 de junio de 2017, Ensenada, Argentina. EN: En Memoria Académica.

Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10621/ev.10621.pdf

Razavi, S. (2007). La economía política y social del cuidado en un contexto de desarrollo: cuestiones conceptuales, cuestiones de investigación y opciones de políticas. Trabajo y empleo .

Rodríguez Enríquez, C. (2015). El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. Políticas públicas y derecho al cuidado, Buenos Aires: ELA.

Silva Kusy, M. A. . (2014). Infancia y trabajo infantil en la historia argentina. Clivajes. Revista de Ciencias Sociales, (1). Disponible en <https://clivajes.uv.mx/index.php/Clivajes/article/view/828>

SRT (2018) Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] 2018. Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo,

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