

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Las trabajadoras de los servicios de acompañantes:
una aproximación a la resolución de los cuidados familiares
en la dialéctica trabajo-vida familiar**

Natalí Chirelo
Tutora: Mónica De Martino

2011

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar



“El niño enfermo” de Pedro Lira¹

¹ Obra: “El niño enfermo” del artista chileno Pedro Lira (1845-1912). Obra naturalista que representa una escena de la vida cotidiana.

INDICE

| | |
|--|----|
| 1. Resumen | 5 |
| 2. Palabras Claves | 5 |
| 3. Introducción | 6 |
| 4. Aproximación al objeto de investigación | 9 |
| 4.1 Campo problemático..... | 9 |
| 4.2 Pregunta Problema..... | 10 |
| 4.3 Objetivos de la investigación..... | 11 |
| 5. Problematizando al objeto de investigación: una aproximación a las categorías que lo explican | 12 |
| 5.1 Aproximación a las transformaciones en el mundo del trabajo en la contemporaneidad..... | 12 |
| 5.1.1 Aproximación al sector servicios: el surgimiento de los servicios de acompañantes..... | 14 |
| 5.2 Trabajo y género: una aproximación conceptual..... | 16 |
| 5.2.1 Trabajo remunerado y no remunerado: problematizando la división sexual del trabajo..... | 18 |
| 5.2.2 El papel asignado a la mujer en los cuidados familiares: ¿ámbito laboral como prolongación del ámbito doméstico?..... | 20 |
| 5.2.3 Cuidados familiares: identificando el rol del Estado, la familia y el mercado, en tanto proveedores de Bienestar | 22 |
| 6. Aproximación a la realidad de las mujeres que trabajan en servicios de acompañantes: hacia la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica trabajo-vida familiar | 26 |
| 6.1 Hacia un perfil de las trabajadoras de servicios de acompañantes..... | 26 |
| 6.1.1 Distribución geográfica a las trabajadoras de servicios de acompañantes..... | 26 |
| 6.1.2 Perfil etario de las trabajadoras..... | 28 |

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

| | | |
|------------|--|------------|
| 6.1.3 | Definiendo el perfil educativo de las trabajadoras del sector..... | 29 |
| 6.1.4 | Definiendo el perfil económico de las trabajadoras del sector..... | 31 |
| 6.2 | Aproximación a los primeros ámbitos de inserción laboral de las actuales trabajadoras de servicios de acompañantes..... | 48 |
| 6.2.1 | Mercado laboral: ¿inserción temprana?..... | 48 |
| 6.2.2 | Trayectoria laboral: ¿continuidad o discontinuidad laboral?..... | 50 |
| 6.2.3 | La historia laboral de las trabajadoras: ¿ámbitos laborales marcados por el género?..... | 53 |
| 6.3 | El trabajo en servicios de acompañantes..... | 58 |
| 6.3.1 | Hacia una caracterización de la inserción laboral en servicios de acompañantes..... | 58 |
| 6.3.2 | Una aproximación a las condiciones laborales de las trabajadoras del sector..... | 65 |
| 6.3.3 | El trabajo en servicios de acompañantes: ¿elección personal?..... | 72 |
| 6.3.4 | Trabajadoras de servicios de acompañantes: ¿conformidad con el empleo actual?..... | 74 |
| 6.4 | La representación sindical en los servicios de acompañantes..... | 76 |
| 6.4.1 | Aproximación a los sindicatos de servicios de acompañantes: trayectoria de formación y conformación actual..... | 76 |
| 6.4.2 | Aproximación a rasgos centrales de la representación sindical en el sector servicios de acompañantes..... | 85 |
| 6.4.3 | Aproximación a la representación sindical: trabajadoras sindicalizadas y trabajadoras no sindicalizadas desde una perspectiva comparativa..... | 92 |
| 6.5 | Los cuidados familiares: una aproximación a las estrategias de resolución adoptadas por las trabajadoras del sector..... | 101 |

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

| | |
|--|------------|
| 6.5.1 Los cuidados familiares: ¿articulación posible entre mundo del trabajo y vida familiar?..... | 102 |
| 6.5.2 Aproximación a la distribución de la responsabilidad de cuidados: ¿igual distribución de tareas a la interna de las familias?..... | 110 |
| 6.5.3 Jornada cotidiana de las trabajadoras: ¿qué lugar ocupan los cuidados familiares en la cotidianidad?..... | 111 |
| 6.6 Una aproximación a la resolución de las tareas de reproducción adoptadas por las trabajadoras del sector..... | 114 |
| 6.6.1 Tareas del hogar: ¿colaboración o distribución igualitaria de tareas?..... | 114 |
| 7. Estrategias metodológicas..... | 118 |
| 7.1 Diseño de investigación..... | 118 |
| 7.2 Población de estudio..... | 119 |
| 7.3 Técnicas de recolección de información..... | 120 |
| 8. Reflexiones finales..... | 121 |
| 9. Bibliografía..... | 125 |
| 10. Anexo..... | 132 |

1. RESUMEN

El presente documento constituye la monografía final de grado exigida a nivel curricular para culminar la Licenciatura de Trabajo Social.

En el mismo se presentan los resultados obtenidos en la investigación de carácter exploratorio que se realizó con el propósito de indagar y problematizar la realidad de las mujeres uruguayas que trabajan en servicios de acompañantes, desde una perspectiva teórico-crítica.

En este sentido, para dicha problematización, se incorporaron como categorías que explican a esta realidad: las transformaciones vividas por el mundo del trabajo en la contemporaneidad, el lugar diferencial que ocupa la mujer en el mercado laboral y el rol de la mujer en los cuidados familiares.

Se pretende mediante esta investigación, contribuir a la acumulación de conocimiento en relación a este colectivo en particular.

2. PALABRAS CLAVES:

Cuidados familiares, mujer, trabajo, servicios de acompañantes, representación sindical.

3. INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye la monografía final de grado exigida a nivel curricular para la Licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, en el año 2011.

A partir de la formación teórico- conceptual recibida a lo largo la licenciatura, se consideró pertinente llevar a cabo un trabajo monográfico que constituya una investigación de carácter exploratorio.

En este sentido, se buscó indagar y problematizar la realidad de las mujeres uruguayas que trabajan de manera remunerada en servicios de acompañantes² desde una perspectiva teórico- crítica.

En otras palabras, mediante la presente investigación se buscó problematizar al respecto de: cómo las mujeres que realizan trabajos remunerados asociados a cuidados familiares, vienen resolviendo en la actualidad y en su propio entorno familiar, los cuidados a los que tienen derecho.

Para ello, se aborda la población de estudio desde una distinción: las trabajadoras sindicalizadas actualmente, las trabajadoras que en algún momento de su historia laboral pertenecieron a un sindicato de acompañantes, pero que en la actualidad, dicho sindicato no está funcionando y finalmente, las trabajadoras no sindicalizadas.

Se pretende analizar esta especial inserción de las mujeres en el mercado laboral como una prolongación de las tareas en el ámbito doméstico, una interconexión entre el espacio privado y público pero mediada por la categoría cuidados familiares.

En este sentido, el planteo trata de explorar cómo esta realidad aparece transversalizada por una serie de categorías que la explican, que será necesario analizar, para comprenderla como totalidad concreta, al decir de Kosik, K. (1967).

Por ello, será de suma importancia, tomar en cuenta como categorías centrales que explican esta realidad, las expresiones socio-históricas particulares que el mundo del trabajo adquiere en la contemporaneidad y cómo particularmente aparece expresado en esta realidad concreta.

² Por servicios de acompañantes se entiende aquellas empresas que brindan un servicio de compañía en internación o a domicilio a sus socios.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

También se pretende analizar la realidad desde una perspectiva de género. Siendo una de las categorías insoslayables para comprender el lugar diferencial que actualmente ocupa la mujer en el mercado laboral.

Desde esta perspectiva, se busca problematizar cómo en esta experiencia concreta, las relaciones de género se hacen presentes en la división sexual del trabajo. Es decir, cómo este colectivo en particular, se inserta en el ámbito laboral en un rubro asociado a los cuidados familiares, siendo estas tareas adjudicadas, en el ámbito doméstico de manera histórica, al colectivo femenino.

La elección de este tema de investigación responde a nuestro interés en esta temática, ya que se considera un área de investigación sumamente interesante a nivel personal y profesional ante el debate actual sobre un Sistema Nacional de Cuidados.

Se concibe como un atractivo la propuesta que se plantea, ya que si bien existe acumulación desde el Trabajo Social en cuestiones relativas al género y a la inserción de las mujeres al mercado laboral, no se encontraron, a partir de la búsqueda bibliográfica, investigaciones respecto a este colectivo en particular en el sentido que aquí se presenta.

Autores como Grassi, E. (1994) destacan la importancia de la dimensión investigativa de la profesión, ya que históricamente el Trabajo Social aparece vinculado sobre todo a la dimensión asistencial, relegando la tarea de producción de conocimiento a otras disciplinas. En este sentido, dicha autora plantea la necesidad de superar la dicotomía entre teoría y práctica, ya que esta división no permite que el Trabajo Social se constituya como una profesión relativamente autónoma.

Por lo tanto, se considera como una tarea investigativa ineludible que, desde el Trabajo Social se logre problematizar las transformaciones que se dan a un nivel macroscópico y cómo éstas se expresan en un colectivo en particular.

La investigación en esta instancia, adquiere relevancia en la medida que se propone realizar un aporte al acervo científico e incentivar futuras investigaciones en torno a la temática.

La realidad social actual exige ser analizada desde una perspectiva de género, que permita dilucidar el lugar diferencial que las mujeres están ocupando en el mercado laboral.

Conforme a lo establecido, la presentación se estructura del siguiente modo:

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

En un primer capítulo, se realiza una aproximación al objeto de investigación, presentando el campo problemático en el que se enmarca, la pregunta problema y los objetivos de la investigación.

Posteriormente, se efectúa una aproximación a los componentes y determinaciones que explican esta realidad. Para ello, se presentan en subcapítulos cuestiones relativas a las transformaciones vividas por el mundo del trabajo, una aproximación al surgimiento del sector servicios, a los cuidados familiares y el lugar que ocupan las mujeres en esta coyuntura.

A continuación, intentando responder la pregunta-problema que guió el proceso investigativo, se presenta el análisis de los diversos resultados obtenidos durante el trabajo de campo.

Finalmente, en el último capítulo, se hace alusión a las estrategias metodológicas, enfatizando en el diseño de investigación seleccionado, en la población de estudio y en las técnicas de recolección de información utilizadas en el transcurso del proceso investigativo.

4. APROXIMACIÓN AL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

En este ítem se perfila una aproximación al campo problemático en el que se enmarcó el objeto de investigación, a la pregunta problema y los objetivos que se buscaron alcanzar a través del proceso investigativo.

4.1 Campo problemático

Con la finalidad de llevar adelante la investigación, se partió de la consideración de las transformaciones que el mundo del trabajo ha sufrido en la contemporaneidad³.

En esta dirección, Antunes, R. (2001) considera que la implementación de este modelo de desarrollo neoliberal, al tiempo que genera una globalización trae aparejado un aumento del desempleo, precarización del trabajo y una fragmentación de la clase trabajadora.

Siguiendo a este autor, se sostendrá que en el contexto actual se produce una diversificación de *"la clase- que- vive- del- trabajo"*. Esto es, una amplia gama de asalariados que no sólo se insertan en sectores asociados al trabajo productivo (producción de mercancías) sino al llamado trabajo no productivo (sector servicios).

De igual forma, Antunes, R. (2005) incorpora dentro de su análisis la inserción de la mujer en el mercado laboral, como uno de los cambios significativos que se dan en la contemporaneidad.

En este sentido, cabe interrogarse: ¿cómo se produce la incorporación de la mujer en el mercado laboral?

Antunes, R. (2005) plantea al respecto, que la inserción del trabajo femenino se ha caracterizado por una mayor precariedad, dado el carácter informal de los trabajos, una mayor jornada y menor salario que el masculino.

Para comprender estas cuestiones, indudablemente es necesario incorporar la perspectiva de género, en tanto comprender cómo la división sexual del trabajo que se da a la interna de los hogares, también aparece reflejada en el ámbito laboral.

³ Se realizará una breve aproximación a estas cuestiones ya que se desarrollarán posteriormente, en el ítem que hace referencia a las categorías que explican esta realidad.

Como se sabe, hombres y mujeres no sólo vivencian lugares diferenciales en la esfera del trabajo remunerado, sino que dentro de la esfera privada, al colectivo femenino se le ha adjudicado históricamente la realización de tareas asociadas al cuidado de niños y adultos mayores.

En efecto, cabe analizar la inserción de las mujeres en el mercado laboral como una prolongación de las tareas en el ámbito doméstico, una interconexión entre el espacio privado y público que se da a través de los cuidados familiares.

En este escenario, se ubica el campo problemático de esta investigación, donde no caben dudas que será necesario comprender categorías tan generales como género y trabajo. Cuestiones preliminares que constituyen el sustento para entender el lugar diferencial que ocupa la mujer en el mercado laboral, y cómo estas cuestiones se expresan en este colectivo femenino en particular.

4.2 Pregunta-problema

En concordancia con lo precedente, se señala como objeto de estudio de esta investigación, llevar a adelante una aproximación a la realidad de las mujeres uruguayas que trabajan de manera remunerada en servicios de acompañantes. Poniéndose énfasis en ver cómo en este colectivo se expresan las transformaciones vividas por el mundo del trabajo en la contemporaneidad, la división sexual del trabajo y el rol que desempeña la mujer en los cuidados familiares.

En esa dirección, se plantea como pregunta de investigación: *las mujeres que trabajan en servicios de acompañantes ¿cómo resuelven los problemas de cuidados en la interna de su familia, en la dialéctica trabajo- vida familiar?*

En otras palabras, mediante la presente investigación se buscó indagar al respecto: cómo las mujeres que realizan trabajos remunerados asociados a cuidados familiares, resuelven en la actualidad, los cuidados a las que sus familias y ellas tienen derecho.

4.3 Objetivos de la investigación

En relación a la pregunta- problema, se plantean los siguientes objetivos:

- **Objetivo general:** Contribuir al conocimiento de la realidad de las mujeres uruguayas que trabajan en servicios de acompañantes.

- **Objetivos específicos:**
 - Identificar cómo las actuales transformaciones en el mundo del trabajo, inciden en este colectivo en particular.
 - Analizar la inserción de este colectivo femenino en el mercado laboral, desde una perspectiva de género.
 - Reflexionar sobre el ámbito de inserción laboral, en tanto prolongación de los cuidados familiares.
 - Realizar una aproximación a cómo este colectivo resuelve la cuestión de los cuidados familiares.
 - Visualizar la relación de este colectivo con ámbitos de representación sindical.

5. PROBLEMATIZANDO EL OBJETO DE INVESTIGACIÓN: UNA APROXIMACIÓN A LAS CATEGORÍAS QUE LO EXPLICAN.

En esta instancia se propone dar cuenta, de manera general, de las diferentes categorías analíticas que habilitan a conocer, comprender y problematizar el objeto de investigación, desde una perspectiva dialéctica.

Tal como lo señala Berdía, A. "cada complejo o totalidad parcial se articula en múltiples niveles, y mediante múltiples sistemas de mediaciones se articula a otros conduciéndonos a una secuencia real y también lógica para entender la totalidad concreta" (Berdía, A, 2009: 55)

Partir desde una concepción dialéctica de la realidad, implica no sólo considerar la realidad de las mujeres que trabajan en servicios de acompañantes, sino que requiere tener en cuenta una realidad social más amplia.

5.1 Aproximación a las transformaciones en el mundo del trabajo en la contemporaneidad

Para comprender cómo en esta realidad concreta se vivencia el trabajo, será necesario partir de las transformaciones en el mundo del trabajo en la contemporaneidad.

En esta dirección, Antunes, R (2005) considera que la sociedad contemporánea en las últimas dos décadas vivió fuertes transformaciones al respecto del mundo del trabajo, de la estructura productiva, a la representación sindical y cambios en la clase trabajadora.

De esta forma, Antunes, R. (1999) señala que ante esta transformación del mundo del trabajo contemporáneo no es posible hablar de la desaparición de la clase trabajadora, sino que, por el contrario, se produce un proceso de heterogenización, fragmentación y complejización de esta clase.

Por lo tanto, este autor amplía la categoría de la clase que vive del trabajo, introduciendo una enorme gama de trabajadores, que venden su trabajo a cambio de un salario.

En este sentido, Antunes, R. (1999) incorpora la relevancia del trabajo femenino al mercado laboral, pero desde una inserción diferencial. No sólo por la carga del trabajo no remunerado dentro de su hogar, sino que reconoce la incorporación a sectores de mayor precarización e informalidad.

Frau, M. J. (2001) señala que la relación que mantiene la mujer con el mundo del trabajo, sería uno de los factores que explica el proceso de empobrecimiento de este colectivo.

Sostiene al respecto que la "(...) dedicación a la reproducción y producción doméstica reduce la capacidad de disponer de su fuerza de trabajo para dirigirla al trabajo remunerado, mecanismo que permite satisfacer otras necesidades" (Frau, M. J. 2001:114)

Para el contexto uruguayo, se han realizado diversas investigaciones que afirman la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral en las últimas décadas. Pero reconocen la incorporación diferencial de la mujer al ámbito laboral.

En esta diferenciación se destaca: una distinción en las horas dedicadas al trabajo remunerado, en los puestos laborales ocupados por el colectivo femenino y una diferenciación salarial.

Al respecto de ello, el Segundo Cuaderno del Sistema de Información de Género publicado por el Ministerio de Desarrollo Social para el año 2011 señala que "la media de ingresos personales de las mujeres es más baja que la de los varones: representa entre el 40% y 60% según la región analizada" (MIDES, 2011)

Continuando con esta aproximación a las transformaciones del mundo del trabajo en la contemporaneidad, Antunes, R. (1999) en esta diversificación de la clase que vive del trabajo, reconoce que, además de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, también se han producido otra serie de cambios.

Señala el autor que será posible identificar a aquel colectivo de trabajadores que históricamente está en relación directa con la producción, que genera plusvalía. Pero se produce una ampliación de la clase trabajadora, incorporando a aquellos trabajadores que están asociados al trabajo improductivo. Esto es, una amplia gama de asalariados que se insertan en sectores no asociados a la producción de mercancías, a modo de ejemplo, el sector servicios.

Al respecto de ello, Harvey, D. (1994) realiza un aporte interesante al señalar que en el modo de acumulación flexible, se producen una serie de cambios, que no sólo afectan al proceso de producción, a los mercados de trabajo, a los productos, a los patrones de consumo, sino que reconoce el surgimiento de sectores de producción nuevos.

Desde esta perspectiva, se buscará realizar una breve introducción al sector servicios y específicamente, al lugar de los servicios de acompañantes.

5.1.1 Aproximación al sector servicios: el surgimiento de los servicios de acompañantes

Tal como lo plantea Antunes, R. (2005) lejos está la desaparición de la clase que vive del trabajo en la contemporaneidad. Se asiste a una diversificación, diversos trabajadores que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Esto es, desde la gama de proletariado industrial y a los asalariados del sector servicios, percibiéndose a este último, como un trabajo no productivo.

Por lo tanto, considerando a los servicios de acompañantes como parte del sector servicios, sería posible realizar una aproximación a su surgimiento en el contexto uruguayo⁴.

En primer lugar, será necesario considerar los cambios demográficos que han tenido lugar en Uruguay en las últimas décadas y su vinculación, con el nacimiento de los servicios de acompañantes.

Autores como Filgueira, C (1996) y Cabella, W. (2006) destacan una serie de cambios en la sociedad uruguaya, que permiten dilucidar que el modelo de la familia nuclear ya no se sostiene como el preponderante en el contexto actual. Reconocen una diversa gama de arreglos familiares, tales como: uniones libres, familias monoparentales, jefaturas femeninas, personas que viven solas, entre otros.

Por ende, plantean que el “sistema de breadwinner”, caracterizado por el padre proveedor y la madre encargada de las tareas del hogar y de los cuidados familiares, ya

⁴ Se presentarán algunos supuestos que puedan llevar a pensar cómo y por qué se da el surgimiento de este sector en Uruguay.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

no es el preponderante en la sociedad uruguaya. Por el contrario, el modelo de proveedor único, no resulta ser mayoritario, dada la inscripción masiva de la mujer al mercado laboral.

En este sentido, Filgueira, C. sostiene que “ A diferencia de la inserción tradicional de la mujer en la actividad económica extradoméstica, realizada básicamente por las mujeres solteras o sin hijos, la estructura actual del empleo femenino no sólo registra un notable crecimiento de las tasas de participación femenina, sino que involucra proporciones crecientes de mujeres casadas. Mientras que en 1975 un tercio de las mujeres casadas eran económicamente activas, a principios de los años noventa la proporción ascendió a la mitad.” (Filgueira, C, 1996: 8)

En esta dirección se puede sostener que, esta emancipación femenina, o sea, el nuevo lugar ocupado por la mujer en mercado laboral, ha generado una nueva demanda por los cuidados familiares, que no son posibles de suplir dentro de la órbita familiar más o menos extensa.

En esta lógica de cambios profundos, se podría pensar en el surgimiento de los servicios de acompañantes.

Las primeras empresas surgen en los años 90⁵. Batthyány, K. plantea al respecto que “(...) tradicionalmente han existido y existen los cuidadores externos al hogar contratados en forma individual pero que desde hace unos 10 años surgieron en el país un número importante de empresas que brindan servicios privados de cuidados o compañía.” (Batthyány, K, 2007:68) Fenómeno que coincide, como se señaló, con el aumento del trabajo femenino y su constante incremento de manera posterior.

En síntesis, los cambios que tienen lugar en la familia y en el mercado de trabajo, habilitan el nacimiento de empresas que buscan brindar un servicio intrínsecamente vinculado a los cuidados familiares.

Además, cabe sostener que, en el marco de la inserción masiva de la mujer al mercado laboral, el surgimiento de los servicios de acompañantes es consecuencia del debilitamiento de las redes sociales de sostén en el sistema de cuidados familiares.

⁵ Se sostiene que el surgimiento de las empresas que brindan servicios de acompañantes se da en los años 90, no sólo desde el material bibliográfico consultado, sino a partir de las entrevistas a informantes calificados.

Sostienen al respecto Aguirre, R. y Fassler, C. que “las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo han ido en aumento, en especial las trabajadoras madres. Es probable que, en la actualidad, abuelas y tías también trabajen, por lo que las redes parentales no siempre estén disponibles para el cuidado de los miembros de la familia que lo requieren” (Aguirre, R y Fassler, C. 1997: 48)

A esta serie de hechos que inciden en el surgimiento del sector, también cabría considerar el proceso de envejecimiento de la población uruguaya. Resultan de relevancia una serie de necesidades de cuidado en aumento a ser suplidas y un colectivo femenino con mayor participación en el mercado laboral, y con un menor tiempo disponible para las tareas de reproducción.

La investigación llevada adelante por Batthyány, K. sostiene que “estas empresas tenían al momento del relevamiento un total de 178.170 socios de los cuales el 67% son mayores de 65 años, lo que representa a su vez aproximadamente el 60% de las personas mayores de 65 años que viven en Montevideo. Se trata por tanto de un servicio masivo, dentro de un segmento de la población que potencialmente puede tener necesidad de requerir cuidados en centros asistenciales o en el hogar.” (Batthyány, K. 2007: 59)

Podría considerarse que dado que las familias cuentan con un menor tiempo disponible para la realización de los cuidados familiares y sus ingresos se ven incrementados, buscan como alternativa, obtener este servicio en el mercado.

Resulta elocuente el planteo de Esping Andersen, G. quien sostiene que “a medida que desaparece la familia convencional también lo hace la oferta de mano de obra doméstica no remunerada; es posible que las nuevas familias (...) ya sean las monoparentales, ya sean las que cuentan con una doble fuente de ingresos, tengan una renta elevada, pero también anhelan los servicios debido a que les falta tiempo” (Esping Andersen, G, 2000:82)

5.2 Trabajo y género: una aproximación conceptual

En esta instancia se propone realizar una breve introducción al concepto de género. Dada la relevancia de esta categoría, es pertinente comprender el lugar diferencial que las mujeres están ocupando en el mercado laboral.

Cabe explicitar que, si bien hombres y mujeres poseen diferencias de orden biológico, a partir de ello, la sociedad va formando concepciones de lo masculino y de lo femenino.

Es decir, que se entiende por género, siguiendo a Aguirre, R (1998) aquellas construcciones sociales y culturales que se elaboran en torno a diferencias biológicas entre hombres y mujeres (sexo) y que, consecuentemente, llevan a que se definan una serie de roles, capacidades, cualidades, atributos, prohibiciones, derechos y obligaciones distintas según el sexo.

La sociedad proyecta en cada género, un conjunto de características, siendo hombres y mujeres divididos en dos espacios de actuación bien diferenciados.

Se hace identificable un espacio público que constituye una esfera productiva en la que el hombre aparece como el proveedor. Mientras que a la mujer se la vincula con el ámbito privado, es decir, encargándose de las tareas domésticas y del cuidado de niños.

Sin embargo, ¿qué concepción de modelo familiar subyace tras ese planteo?

En este sentido, Jelin, E. señala que “en el modelo de familia nuclear existen expectativas sociales diversas para el trabajo de hombres y de mujeres (el hombre trabaja afuera, la mujer es la responsable de la domesticidad) (...)” (Jelin, E. 1998:33) De esta forma, en esa distinción de espacios de actuación de hombres y mujeres subyace la concepción de familia nuclear, es decir, hombre proveedor y mujer encargada de los asuntos domésticos.

Dadas las transformaciones familiares (una diversidad de arreglos familiares) y la incorporación de la mujer al mercado laboral, cabe cuestionarse cómo en la actualidad, se estaría resolviendo el tema de los cuidados familiares y las tareas domésticas.

No caben dudas que si bien se ha producido una apertura al respecto, es decir, una mayor cooperación del colectivo masculino en los asuntos domésticos, aún no se daría una situación de igualdad al respecto.

La encuesta realiza por Aguirre, R. y Batthyány, K. sobre el uso del tiempo y trabajo no remunerado en Montevideo muestra que “las mujeres dedican 67% de su tiempo al trabajo no remunerado y el 33% al trabajo remunerado considerando el promedio para toda la población, mientras que los varones dedican 31% al trabajo no remunerado y el 68% al trabajo remunerado.” (Aguirre, R. y Batthyány, K. 2005)

También desde el Segundo Cuaderno del Sistema de Información de Género publicado por el MIDES para el año 2011, se reafirma este planteo. Se señala que en el Uruguay actual se podrían evidenciar tres factores que generan desventajas para el colectivo femenino.

“En primer lugar, la división sexual del trabajo, como eje de organización social, lleva a las mujeres a ser las principales responsables en tareas asociadas a lo doméstico, el cuidado y la reproducción, así como genera que las ocupaciones feminizadas estén caracterizadas por una baja remuneración. En segundo lugar, la alta participación y el tiempo dedicado al trabajo no remunerado por las mujeres conduce a una mayor dependencia económica y mayores dificultades para acceder a ingresos propios. En tercer lugar, las desigualdades de género en el mercado de empleo, reproducidas en los sistemas de previsión social, llevan a una sub representación de las mujeres entre los jubilados por derecho propio.” (MIDES, 2011)

Es indudable que, para comprender el lugar diferencial que las mujeres ocupan en el mercado laboral, se realice una lectura desde una perspectiva de género. Ello, permitirá comprender el papel social e históricamente asignado a la mujer en los cuidados y al ámbito doméstico, cuyo rol ha limitado su inserción en el trabajo remunerado.

5.2.1 Trabajo remunerado y no remunerado: problematizando la división sexual del trabajo

Tal como lo sostiene Parsons, T. (1955) en todas las sociedades los adultos tienen que buscar responder: al trabajo productivo, al trabajo doméstico, a la crianza de los hijos y al cuidado de adultos mayores.

Partiendo de tal consideración, se puede concebir al trabajo productivo (remunerado) como aquel que se enmarca en la esfera pública, de la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un salario. Ámbito que históricamente se ha asignado al colectivo masculino.

Como contracara de ello, se plantea al trabajo no remunerado, como el doméstico y todo lo concerniente a cuidados familiares, esto es: el cuidado de menores, enfermos, adultos mayores, las tareas de reproducción que son adjudicadas al colectivo femenino.

En este sentido, se estaría realizando una división sexual del trabajo, al decir de Saltzman, J. "(...) Existe una división sexual del trabajo por la que, como mínimo, las mujeres son más las responsables que los hombres de la crianza de los hijos y de otros trabajos relativos a la familia y al hogar" (Saltzman, J. 1992:55)

En esta división sexual del trabajo, subyacen los supuestos en los que se sostiene la idea de la familia patriarcal.

"La familia patriarcal se constituye en el modelo típico de familia y está fundada en la superioridad jerárquica del hombre sobre la mujer (...) bajo esta estructura de poder y división sexual del trabajo, la posición social de la mujer tiende a fijarse según el primado de dos principios: el principio de la manutención, identificada como la que ejerce el hombre proveedor sobre la mujer y la familia, y el principio de los cuidados domésticos, que asigna a la mujer la responsabilidad por las actividades de cuidados de los miembros de su familia (...)" (Draibe, S y Riesco, M. 2006:34)

Esta división sexual del trabajo, consideran algunos autores como Frau, M. (2001) ha explicado el proceso de empobrecimiento de las mujeres. Asignándoles a éstas el trabajo de reproducción, se condiciona su acceso al mercado laboral, convirtiéndose por ello, en un colectivo más vulnerable ante el riesgo y el empobrecimiento. Indicándose como uno de los fenómenos relativamente nuevo, la feminización de la pobreza.

En este sentido, Batthyány, K. (2006) reafirma esta idea al sostener que cuando las mujeres aparecen como las principales proveedoras de bienestar, éstas presentan mayores dificultades de ingreso al mercado laboral, dadas las dificultades de conciliar trabajo productivo y reproductivo.

En esta línea, afirman Aguirre, R y Fassler, C. que "La tarea doméstica intrafamiliar y las necesidades de cuidado de los miembros de la familia restringen y moldean la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Para cumplir con sus "deberes familiares" muchas mujeres desempeñan trabajos part-time, o trabajos que pueden realizar en sus domicilios o cerca de ellos, aunque la retribución económica sea menor y/o disminuyan sus posibilidades de ascenso laboral" (Aguirre, R y Fassler, C. 1997: 50)

Por lo tanto, cabe cuestionarse: ¿las mujeres aparecen entonces, como un colectivo más vulnerable en relación al ejercicio de su ciudadanía?

Aguirre, R. parece responder al señalar que “(...) la división sexual del trabajo en las familias es un factor clave para entender las limitaciones que las mujeres tienen para el efectivo ejercicio de sus derechos sociales, económicos y políticos” (Aguirre, R: 2009: 43)

Esto lleva a sostener la necesaria valoración del trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el ámbito doméstico, en tanto, proveedoras de bienestar.

5.2.2 El papel asignado a la mujer en los cuidados familiares: ¿ámbito laboral como prolongación del ámbito doméstico?

En este repartido se pretende señalar de manera breve el papel que juega la mujer en los cuidados familiares y cómo en su inserción en el mercado laboral se proyecta el rol desempeñado en el ámbito doméstico.

Se pretende realizar una breve aproximación a cómo se logra articular en la actualidad la inserción de la mujer al mercado laboral y el papel desempeñado por ésta, en tanto proveedora de bienestar en el ámbito de las familias.

Este planteo no busca ignorar cambios relativos al mayor nivel educativo femenino, entre otras cuestiones, que han permitido la inserción de mano de obra femenina en puestos calificados.

Empero, en esta instancia, se propone dar cuenta de cómo a pesar de ello, el colectivo femenino se viene insertando en puestos de baja remuneración y vinculados a actividades desempeñadas en el ámbito doméstico.

Para el ámbito latinoamericano se ha analizado que “en la mayoría de los países de la región la solución al cuidado consiste en la externalización del trabajo doméstico traspasándolo a otras mujeres —13 % del empleo femenino en la región se dedica al servicio doméstico²³— (...) Esta cadena del cuidado que se mantiene en manos de las mujeres hace que no se llegue ni siquiera a cuestionar el concepto de la división sexual del trabajo en los hogares, manteniéndose de esta manera un statu quo en que las mujeres siguen a cargo de los temas de cuidado y los hombres de las labores “productivas”” (Montaño Virreira, S, 2010 :39)

En esta dirección, se puede sostener que, se estaría dando en la región una división sexual del trabajo, que trasciende al ámbito doméstico, generando una consiguiente naturalización del trabajo doméstico como responsabilidad femenina.

Resulta sumamente interesante el planteo de Martínez, J. y Voorend, K. al introducimos en lo que denominan patriarcado doméstico y patriarcado público.

La noción de patriarcado hace alusión a la "(...) relación de dominación de los hombres sobre las mujeres constituye el patriarcado, en tanto orden del padre extendido a la dominación masculina." (Martínez, J. y Voorend, K., 2009:20)

Estas autoras complejizan esta categoría, y plantean que esta dominación que históricamente se ha dado en el ámbito doméstico; también es aplicable al espacio público.

Martínez, J. y Voorend, K., siguiendo a Walby, S.⁶ (1997) sostienen que "mientras que en el patriarcado doméstico los «beneficiarios» principales del trabajo de las mujeres son hombres, bajo el patriarcado público el producto de la segregación y la subordinación es apropiado colectivamente. Patriarcado doméstico y patriarcado público aluden a formas de desigualdad y no implican que el movimiento de uno a otro conlleve, necesariamente, mayor equidad de género". (Martínez, J. y Voorend, K., 2009:25)

Para el contexto latinoamericano, los autores señalan que "parte del trabajo no remunerado que dejan de realizar las mujeres al incorporarse al mercado laboral se traslada a otras mujeres y a un alargamiento de las jornadas laborales de las propias trabajadoras." (Martínez, J. y Voorend, K., 2009:45)

Nuevamente ese rol que debe ser asumido en el ámbito doméstico por las mujeres, también se considera que es propicio que sea desempeñado por un referente femenino en el ámbito del trabajo remunerado.

En este sentido, se proyecta en la sociedad una creencia, cuando las necesidades de cuidado no pueden ser cubiertas en el hogar por las figuras femeninas, las mujeres serán las más adecuadas para proporcionar ese servicio en el mercado.

⁶ Para ampliar el planteo de esta autora, se sugiere su texto. "WALBY, Sylvia (1997): Gender Transformations, Londres y Nueva York, Routledge".

Para el contexto uruguayo, Batthyány, K. plantea que "(...) de acuerdo a la división sexual del trabajo predominante en Uruguay, las mujeres se ubican principalmente en las áreas tradicionalmente femeninas a nivel del mercado de trabajo (...)" (Batthyány, K. 2006:125)

Se podría sostener al respecto que, la naturalización de las tareas domésticas ya se produce desde la más temprana edad. A través del proceso de socialización las tareas de cuidado son inculcadas como inherentes al colectivo femenino y de manera posterior, ello se refleja en la inserción laboral, donde aparecen puestos laborales considerados como femeninos.

Indudablemente el sector de servicios de acompañantes, no rompe con esta norma imperante, también se vivencia como una labor femenina.

Sostiene Batthyány, K. al analizar las compañías de cuidado uruguayas, que "(...) los cuidados de los adultos mayores son mayoritariamente femeninos. (...) las empresas en su gran mayoría emplean mano de obra femenina, demostrando una tendencia a la feminización de esta actividad. (...) las tareas de los trabajadores de cuidados constituyen una salida laboral inestable e informal que en consonancia con la división sexual del trabajo, recae mayormente en mano de obra femenina." (Batthyány, K. 2007: 68)

5.2.3 Cuidados familiares: identificando el rol del Estado, la familia y el mercado, en tanto proveedores de bienestar.

Pensar en cómo las mujeres que trabajan en servicios de acompañantes en Uruguay buscan responder a los cuidados familiares, requiere considerar una totalidad mayor.

Se debe ubicar esta realidad en relación a la triada Estado, mercado y familia, en tanto, proveedores de Bienestar.

En este sentido, resulta elocuente el análisis que realiza Esping Andersen, G (2000), quien, mediante un estudio comparativo tomando como referencia a países desarrollados, elabora diversas tipologías de Estados de Bienestar.

Señala que la producción de bienestar dependerá del papel que juega el Estado, la familia y el mercado. Éstos se encuentran entrelazados, por lo que sucede en uno, afecta a los restantes.

Identifica la existencia del Estado de Bienestar familiarista, donde el papel de la familia como proveedora de bienestar es fundamental en esa triada. De manera contraria, un régimen de Bienestar desfamiliarizador, libera a las familias de esta responsabilidad, mercantilizando estas funciones, es decir, relegándolas al mercado.

Se puede sostener que, este autor, al tiempo que presenta el papel que debe jugar el Estado, el mercado y la familia, se remite al lugar que ocupa la mujer en la provisión de bienestar. Una independencia mayor de la mujer se logra en aquellos Estados que “desfamiliarizan” las obligaciones relativas al bienestar.

Cabe señalar que se realizó una pequeña síntesis del planteo de este autor, dada la relevancia de su enfoque y la utilidad de ello para pensar su aplicación en el contexto latinoamericano y más específicamente, como se expresa en Uruguay.

Es necesario incorporar una mirada desde el devenir histórico y social, reseñando de manera breve, cómo se ha ido articulando socio-históricamente la familia-Estado-mercado ante la posibilidad de brindar bienestar en el contexto latinoamericano.

En ese sentido, Filgueira, F. expresa que “desde mediados de los años ochenta hasta la fecha, América Latina se encuentra en el proceso de redefinir su modelo de desarrollo económico y social. El giro desde el modelo estadocentrico hacia a uno mercadocentrico y orientado a la exportación, posee correlato en la transformación reciente de sus modelos de prestación y protección social.” (Filgueira, F, 1998: 76)

Tras la crisis del estado de bienestar⁷, se inicia una propuesta neoliberal a nivel mundial, caracterizándose por una fase de acumulación asociada al capitalismo global, por cambios en el mercado laboral y una apertura a los intercambios a nivel internacional.

Ante ello, el mercado aparece como principal proveedor de bienestar y al Estado se le asigna un papel reducido, como forma de que no obstaculice el funcionamiento del mercado.

⁷ No se hará referencia en profundidad en las características de este tipo Estado, ya que excede los cometidos de esta exposición. Serrano, C señala que “el estado social comienza a abrirse paso a lo largo del siglo XX y experimenta su auge a partir de los años 50, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial (...) el contexto social, institucional y económico que está en la base de esta expansión es el crecimiento, el pleno empleo y la industrialización” (Serrano, C, 2005: 13-14)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Cabe cuestionarse: ¿Cuál es el modelo de protección social en este contexto? ¿Cuál es el rol que debe ser desempeñado por las familias?

Siguiendo lo expuesto por Baraibar, X. "el neoliberalismo se opone a la universalidad, igualdad y gratuidad de los servicios sociales. Sostiene que el bienestar social pertenece al ámbito de lo privado y que sus fuentes "naturales" son la familia, la comunidad y los servicios privados" (Baraibar, X. 2003: 4)

Se puede sostener entonces que, tras este planteo subyace una concepción del bienestar, es decir, que ante las transformaciones en el Estado y en la orientación de las políticas sociales, se privatizan determinadas responsabilidades pasando a la órbita de las familias. En palabras de Esping Andersen, G. se produciría una familiarización del Bienestar.

En la actualidad, con la asunción de los distintos gobiernos de izquierda en América Latina, se instaura el debate de la implementación de un nuevo Estado Social. Un Estado que busca retomar las raíces del Estado social clásico, en la búsqueda de su rol activo, cancelado en la lógica neoliberal.

Al respecto, Serrano, C. plantea que "en América Latina el "nuevo" Estado Social es un estado en construcción cuyo proceso parte de la crisis del antiguo modelo, pasa por la breve pero dramática instalación del estado mínimo (...) hasta el tiempo actual" (Serrano, C. 2005: 19) Dirá esta autora que este Estado Social en construcción presentará características nuevas, al tiempo que conservará aspectos del modelo anteriormente vigente.

En relación al contexto uruguayo, Midaglia, C. y Antía, F. sostienen que con la asunción de los gobiernos izquierdistas en Uruguay, "Mas allá de las innovaciones y revisiones impulsadas (...) tiende a mantenerse un patrón de provisión social de tipo mixto, en el que conviven servicios con orientación diferentes, generando así una matriz de bienestar y protección relativamente híbrida." (Midaglia, C y Antía, F. 2007: 153)

A partir de estas consideraciones, se pretende pensar el lugar que ocupan las mujeres en la asignación de bienestar. Más específicamente: cómo las mujeres uruguayas que se insertan en el mercado laboral, buscan resolver los cuidados familiares en esta dinámica del Estado, la familia y el mercado.

En este sentido, una aproximación al tema podría realizarse desde la lectura que propone Esping Andersen, G. (2000).

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Se podría sostener que, en el contexto uruguayo actual, algunas familias logran desfamiliarizar los cuidados, produciéndose una mercantilización de los mismos, ya que recurren a la órbita de los servicios privados.

Pero cabría interrogarse, cómo las restantes familias uruguayas que no acceden al mercado, responden a tal provisión. Es decir, si desde el Estado o desde las propias familias logran responder a ello.

Más específicamente, esto lleva a pensar en la situación de aquellas familias cuyo desempeño laboral está asociado a los servicios de cuidado. Tal resulta ser el caso de la población de estudio de esta investigación.

Al respecto, cabe dejar algunas interrogantes planteadas en relación a las mujeres que trabajan en servicios de acompañantes: ¿cómo logran resolver la cuestión de los cuidados familiares en sus propias familias? En la triada Estado- familia-mercado, ¿Sobre quién recae la provisión de bienestar? ¿Es posible una articulación entre la inserción laboral y la resolución de los cuidados familiares?

6. APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES: hacia la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica trabajo-vida familiar

En esta instancia, se propone presentar el análisis de los datos obtenidos a partir del trabajo de campo y del proceso investigativo.

Se pretenderá realizar, de manera global, una aproximación a la realidad de las mujeres que trabajan en servicios de acompañantes, intentando responder a las preguntas y objetivos que orientaron la presente investigación.

Cabe mencionar que el análisis que se plantea es en base a una muestra de la población que trabaja en servicios de acompañantes. Por lo tanto, los resultados y reflexiones a los que se arriba responden a este recorte de la población de estudio y tan solo marca tendencias.

6.1 Hacia un perfil de las trabajadoras de servicios de acompañantes

En este punto, se presenta, a grandes rasgos, una aproximación al perfil de la muestra de trabajadoras de servicios de acompañantes. Para la elaboración de dicho perfil se han tenido en cuenta diversas dimensiones: edad de las trabajadoras, nivel educativo, ubicación geográfica, nivel de ingresos, entre otros aspectos.

Esta aproximación se realiza como forma de dar cuenta, de manera general, de las características de las mujeres que se desempeñan laboralmente como acompañantes, realizando en el ámbito laboral tareas asociadas a los cuidados familiares.

6.1.1 Distribución geográfica a las trabajadoras de servicios de acompañantes

A partir del trabajo de campo realizado y de la selección de la muestra de la población de estudio, se dará cuenta de la distribución geográfica de las trabajadoras de servicios de acompañantes.

Se recuerda que en este recorte de la población que trabaja en servicios de acompañantes, se incluyeron entrevistas a trabajadoras del sector que están

sindicalizadas actualmente, trabajadoras integrantes de sindicatos que están hoy desestructurados y a trabajadoras no sindicalizadas.

Durante el trabajo de campo han sido entrevistados un total de 16 acompañantes y diversos representantes sindicales. Por lo tanto, los resultados que se presentan, responden a la muestra de trabajadoras entrevistadas.

En su mayoría, las trabajadoras de las empresas de servicios de acompañantes viven en Montevideo. Más específicamente el 75% de las entrevistadas, habitan en Montevideo. Mientras que tan sólo el 25% viven en el interior del país, en departamentos cercanos a la capital del país.

Importante es mencionar que esta distribución geográfica de los acompañantes, responde al hecho de que en estos departamentos, los servicios de acompañantes se han convertido en una fuente importante de empleo.

Al respecto, tomando en cuenta la investigación llevada adelante por Batthyány, K. sobre género y cuidados familiares en relación a los adultos mayores: se registraron 57 empresas ubicadas en el departamento de Montevideo⁸.

Es decir, se identifica una mayor concentración de empresas en el Montevideo y en el área metropolitana. Existiendo de manera esporádica algunas empresas en el interior del país.

Esta información, también podría analizarse desde la perspectiva del lugar de desempeño de la función del acompañante. Es decir, siendo los sanatorios, hospitales, clínicas privadas, el lugar por excelencia del desempeño de la función. Respondiendo con ello, a que una mayor concentración de estos servicios de salud, también se localizan en Montevideo y en el área metropolitana.

En esta distribución geográfica de los acompañantes, cabe mencionar que, teniendo en cuenta los criterios de selección de la muestra de la población de estudio, en su mayoría, ha coincidido que, la población que vive en el interior del país, serían las trabajadoras que no están sindicalizadas.

⁸ Para profundizar se sugiere Batthyány, K. (2007) "Género y cuidados familiares ¿Quién se hace cargo del cuidado y la atención de adultos mayores en Montevideo?" Informe Final del Proyecto I+D, CSIC, UDELAR, FCS, Departamento de Sociología. Montevideo, Uruguay.

De manera contraria, la población que trabaja en Montevideo, es la que presenta mayor afinidad con la afiliación sindical.⁹

Se puede sostener que, en la historia reciente del movimiento sindical uruguayo, no sólo en esta rama de actividad, sino que ampliando este criterio a otros ámbitos de inserción laboral: se afirma como tendencia una mayor afiliación sindical en la capital del país.

En este sentido, Moreira, C. hace énfasis en el desarrollo de un sindicalismo en Uruguay con determinadas características. "Uruguay constituyó un sindicalismo urbano nacido de la industria incipiente, concentrado en la capital del país, que venía de las experiencias asociativas de la migración italiana y española y que encontró en su alianza con las clases medias, un recurso organizativo importante." (Moreira, C., 1998: 4)

El sector de servicios de acompañantes no escapa a esta tendencia. Es decir, un ámbito laboral que es casi exclusivo del contexto urbano, donde los mayores grados de afiliación sindical también se dan en el ámbito de la urbanidad.

Finalmente, al hacer alusión a la distribución geográfica de las trabajadoras de servicios de acompañantes, se cree necesario mencionar que a partir de las entrevistas realizadas, se ha constatado que en su mayoría son mujeres las que trabajan en este sector, indistintamente de la ubicación geográfica de la población de estudio.

6.1.2 Perfil etario de las trabajadoras

A partir de la presente investigación, se ha intentado definir un perfil etario de las trabajadoras del sector, que permita realizar una aproximación a la edad promedio de las acompañantes.

En esa dirección, se ha interrogado a las trabajadoras sobre su edad actual, e igualmente; sobre la edad en la que ingresaron en los servicios.

Se ha constatado que en su mayoría, son señoras mayores las que se insertan laboralmente en este rubro.

A partir de la muestra de la población de estudio se obtiene que, la edad promedio de las trabajadoras entrevistadas es de 49, 9 años.¹⁰ Esto, se mantiene de igual modo, ya

⁹ Esto, como una breve introducción al tema de la sindicalización, ya que se analizará de manera posterior.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

sea indistintamente a la distribución geográfica de las trabajadoras, como también indistintamente si las trabajadoras están sindicalizadas o no.

Cabe mencionar que el rango de edades de las trabajadoras con lo que se obtuvo el mencionado promedio, oscila entre 27 años y los 60 años cumplidos. La edad mínima de este rango, se podría sostener casi como un caso excepcional, ya que en su mayoría las trabajadoras entrevistadas son de mediana edad.

Para realizar una mayor complejización de esta información relevada, se podría realizar un cruzamiento entre la edad que presentan actualmente las señoras que trabajan en el sector, con la edad de ingreso en las empresas.

A partir de dicho razonamiento, se puede constatar que ya su ingreso a esta fuente laboral se realiza, para la mayoría de las situaciones, en edades relativamente avanzadas. Promedialmente el ingreso de las señoras a las empresas se daría en torno a la edad de 43.5 años.

6.1.3 Definiendo el perfil educativo las trabajadoras del sector

En esta instancia, se propone realizar una aproximación al perfil educativo de las trabajadoras del sector. Para ello, se han tenido en cuenta el total de años cursados en educación formal.

En relación al nivel educativo, se ha constatado que el nivel máximo de estudio alcanzado para el total de la muestra de la población de estudio, se ubica en las categorías de estudios secundarios completos y terciaria incompleta, presentándose un 25% en ambos casos.

Se evidencia un bajo porcentaje de trabajadoras que no han finalizado primaria, representando el 6 % de la población total entrevistada. Mientras que el 19 % de la muestra ha finalizado primaria, tan sólo el 13% de la población realizó estudios

¹⁰ Este cálculo se realiza tomando en cuenta la edad de las trabajadoras que han sido entrevistadas, es decir, se presenta un promedio de los años cumplidos para la muestra de la población de estudio. Durante el trabajo de campo han sido entrevistadas un total de 16 acompañantes. Por lo tanto, los resultados que se presentan, responden a la muestra de trabajadoras entrevistadas.

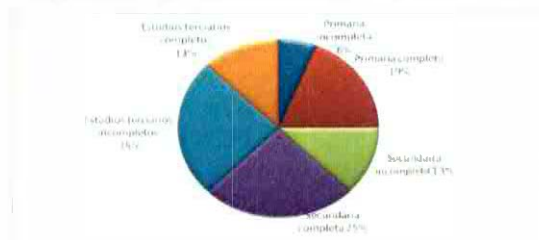
LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

secundarios incompletos. Finalmente, un 13 % de la población ha alcanzado estudios terciarios. Dicha información se presenta en la siguiente gráfica.

Gráfico N° 1

"Nivel educativo de las trabajadoras entrevistadas"



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados mediante entrevistas.

Si tenemos en cuenta los años educativos en relación a zona geográfica, para la población entrevistada, se constata que en el interior del país, es donde se daría menor nivel educativo, predominando las trabajadoras que no alcanzaron a finalizar primaria, o que a lo sumo, finalizaron estudios primarios. Contrariamente, en Montevideo es donde las trabajadoras presentan mayores años de estudio.

Analizando esta realidad, desde la perspectiva de sindicalización, se evidencia como dato interesante que las trabajadoras no sindicalizadas son en su mayoría las que tienen menor nivel educativo.

Finalmente, se pueden retomar a modo de ejemplo, algunas de las condicionantes sobre el nivel educativo alcanzado por las trabajadoras.

Si bien cada situación particular tiene sus propias condicionantes, una de las entrevistadas expresa que:

"Yo hice todo la escuela y lo que era preparatoria en ese momento. Vengo de una familia conservadora, donde las mujeres no trabajaban, los hombres eran los que tenían que trabajar, las mujeres sí podían estudiar. Mi familia era muy conservadora, si uno se casaba, el que tenía que trabajar era el hombre, en mi familia ninguna mujer trabajaba. En esa postura, lo que yo estudié era belleza.

me hubiera gustado estudiar danza y bailar, pero eso era imposible en mi casa.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 1)

Por lo tanto, analizar el nivel educativo de las trabajadoras del sector, también nos vuelve hacia una totalidad más amplia.

Este proceso de acercamiento a esta realidad, también implica entender cómo se particulariza de un modo específico, en este colectivo, las expectativas que socio-históricamente han sido asignadas a hombres y mujeres en cuanto al nivel educativo y a la posterior inserción laboral. Por ejemplo: ¿Qué educación para hombres y mujeres? ¿Hacia donde apunta la educación? ¿Qué expectativas sociales se van configurando en relación al nivel educativo de hombres y mujeres?

Indudablemente, analizar esta realidad concreta desde una perspectiva de género brinda herramientas para entender estas expectativas que se van configurando en torno al ser hombre y al ser mujer en nuestra sociedad.

Particularizando en la población de estudio de esta investigación, se puede sostener que, si bien las trabajadoras entrevistadas, han alcanzado niveles relativamente importantes en relación a estudios secundarios y terciarios, se han ido configurando determinadas expectativas, de lo que se espera de su rol a desempeñar “por ser mujer”. Indudablemente, este planteo se relaciona con su inserción laboral, es decir, con la tarea de cuidado que realizan actualmente como trabajo remunerado.

6.1.4 Definiendo el perfil económico de las trabajadoras del sector

Como forma de avanzar en el perfil de las acompañantes, mediante la presente investigación, se ha pretendido realizar una aproximación al perfil económico de las trabajadoras del sector.

Con tal motivo, se intentó construir una aproximación en base a diversas interrogantes que permitan dar cuenta del perfil económico.

Para ello, no sólo se tuvo en cuenta el nivel de ingreso que percibe el hogar en su totalidad, sino también el número de integrantes de la familia, el monto de los ingresos, los aportes de personas que no conviven con el núcleo familiar, la influencia de las

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

políticas sociales de transferencias y la posesión de una serie de bienes que también hacen a la definición de la situación económica de las acompañantes.

A partir de este planteo, se presentarán, a continuación el análisis de cada una de estas dimensiones señaladas.

En primer lugar, se partirá de analizar la conformación de las familias, es decir, los diversos arreglos familiares y el número de integrantes que comparten el hogar.

Esto se ha considerado como intrínsecamente necesario para definir el perfil económico de las acompañantes. Considerar únicamente el nivel de ingresos, habilitaría únicamente obtener una mirada parcializada.

Incorporar el número de integrantes del hogar y el tipo de arreglo familiar permitirá una aproximación a la distribución del ingreso, al peso relativo que tiene el ingreso en esa familia en particular¹¹.

A partir del análisis de los datos obtenidos, se constatan diversos arreglos familiares.

Para la muestra de la población de estudio, resultan mayoritarios los hogares monoparentales nucleares. Es decir, aquellos hogares compuestos por un solo referente adulto, que convive con hijos a cargo, representando el 31 % de la población de estudio.

Un dato interesante a señalar, los hogares monoparentales tienen la característica de estar integrados por un adulto referente femenino que está a cargo de sus hijos. Por lo tanto, proveedora de únicos ingresos, ya que en su mayoría, teniendo en cuenta la edad promedio de sus hijos, los menores se encuentran en etapa escolar.

A continuación se presentan una síntesis de los datos recabados.

Cuadro N° 2

"Tipos de hogar para la muestra de la población de estudio entrevistada"

| Tipos de Hogar | Porcentajes de tipos de Hogar para la población de estudio |
|----------------------------------|---|
| Hogar unipersonal | 13% |
| Hogar nuclear completo con hijos | 19% |

¹¹ Se toman como referencia las definiciones elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), disponible en: <http://www.ine.gub.uy/biblioteca/genero/DEFINICIONES%20GENERO02.pdf>

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

| | |
|----------------------------------|------|
| Hogar nuclear completo sin hijos | 19% |
| Hogar nuclear monoparental | 31% |
| Hogar extendido | 19% |
| Total | 100% |

Fuente: Elaboración propia, a partir del trabajo de campo realizado.

Mediante la información relevada, se puede sostener que, para esta muestra, la familia nuclear completa, es decir, aquella compuesta por dos cónyuges conviviendo con sus hijos: no resulta ser la mayoritaria. Representa el 19% de la población entrevistada.

De igual forma, los hogares nucleares con hijos y los hogares extensos constituyen el 19 % de la población total.

Minoritariamente resultan ser los hogares unipersonales, representando el 13% de la proporción total.

En esta aproximación a la realidad, resulta elocuente retomar el planteo de Kosik, K. (1967). Pensar a la realidad como una totalidad concreta, no como un todo armónico, estático e inmutable, sino que se encuentra en constante movimiento.

Desde esta perspectiva, donde se busca superar la descripción, resulta interesante mencionar cómo en esta realidad inciden aquellos cambios que se han generado a nivel macro y cómo se particularizan en la cotidianeidad de las acompañantes.

En este sentido, retomando el planteo desarrollado en anteriores ítems, autores como Filgueira, C (1996) y Cabella, W. (2006) indicaban una serie de transformaciones en la sociedad uruguaya a nivel demográfico, social y cultural, que permite sostener la idea de una segunda transición demográfica.

Entre los cambios, señalan una amplia gama de nuevos arreglos familiares: uniones libres, familias monoparentales, jefaturas femeninas, hogares unipersonales, que conviven con arreglos familiares más tradicionales, como lo son la familia nuclear completa: ambos conyugues conviviendo con sus hijos.

Avanzando en este análisis, los autores plantean que, la familia nuclear compuesta-tradicional, ya no es la preponderante en el sistema uruguayo.

“La familia nuclear se debilita, emergiendo nuevos tipos de familias. Crece la frecuencia de disoluciones matrimoniales, se retrasa la edad matrimonial, se elevan las

tasas de convivencia y disminuye la fecundidad. Como resultado de las separaciones y de la maternidad individual, la proporción de hogares monoparentales con hijos dependientes se eleva.” (Guzmán, V. y Bonan, C., 2006:56)

Particularizando en el colectivo de acompañantes, se puede sostener que, esta realidad no escapa a este análisis propuesto. Como fue señalado, para la muestra de la población de estudio: las familias monoparentales con hijos a cargo son las preponderantes.

Teniendo en cuenta el tipo de arreglo familiar, ahora cabe avanzar en el análisis, señalando primeramente el número de personas por hogar y su cantidad de aportantes.

En los hogares nucleares que tienen hijos, se relevó que el promedio de integrantes por hogar es de cinco personas, constituyéndose bajo la forma de familia nuclear, conformada por los cónyuges y sus hijos.

En relación a los aportes económicos de los integrantes para los gastos generados en el hogar, se ha constatado que este tipo de arreglo familiar se caracteriza por aportantes múltiples que cooperan en los gastos del hogar.

Se puede señalar que son hogares para los casos en que los hijos en etapa escolar; caracterizados por dos proveedores, ambos cónyuges se insertan en el mercado laboral.

“Mi marido y yo trabajamos.” (Entrevista a coordinadora sindicalizada, Entrevista N° 16)

Para los arreglos familiares, en que sus hijos están en diversas etapas vitales, se dan situaciones de más de dos proveedores, donde los hijos mayores también se insertan laboralmente y cooperan en los gastos del hogar.

“Y bueno, nosotros somos cuatro personas, mi marido, mis dos hijas; una mayor y otra de nueve años y yo (...) Trabajamos los tres mayores. Mi hija mayor trabaja, mi marido hace alguna changa porque es jubilado y yo también trabajo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

Se podría reflexionar respecto a este arreglo familiar que, si bien estamos ante un arreglo familiar tradicional como lo es la familia nuclear, no se cuenta como

tradicionalmente aparece constituida por un solo proveedor. Por el contrario, el promedio de personas que aportan al hogar es de dos integrantes para este tipo de arreglo.

Por lo tanto, volviendo al sustento teórico del que se parte para explicar esta realidad, se podría sostener que la población de estudio de la presente investigación, no escapa a procesos que se darían a nivel macroscópicos.

En este sentido, Filgueira, C. (1996) plantea que el "sistema de breadwinner", caracterizado por el padre proveedor y la madre encargada de las tareas del hogar y de los cuidados familiares, ya no es el preponderante en la sociedad uruguaya. Por el contrario, se ha dejado de lado el modelo de proveedor único, dada la inserción masiva de la mujer al mercado laboral, caracterizándose entonces los hogares por poseer aportantes múltiples.

En relación al hogar nuclear sin hijos, obviamente, se conforma por dos personas. A partir del relevamiento realizado, se puede señalar, que estas familias se caracterizan por el llamado "nido vacío". Es decir, cónyuges conviviendo, pero sin la presencia de sus hijos, que se encuentra en una etapa de independencia del núcleo familiar.

"Bueno, en mi casa somos dos. Vivimos mi marido y yo, y en el fondo vive mi hija pero tiene otra casa." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 2)

"Mi marido es técnico de fútbol, y mi hija es nurse pero no vive en el país, está en Estados Unidos." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

En este tipo de arreglo familiar, se ha constatado que ambos cónyuges realizan aportes económicos al hogar.

Por su parte, en relación a las familias monoparentales, se ha relevado que, promedialmente, están compuestas por tres integrantes. Específicamente, serían familias compuestas por una jefa de hogar a cargo de sus hijos.

Para la mayoría de estas situaciones, los hijos se encuentran en etapa escolar y resulta ser la acompañante quién se inserta en el mercado laboral. Por ello, se caracterizan estos hogares por poseer una sola proveedora.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Sólo yo trabajo, nos mantenemos con mi ingreso (...)" (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 11)

"Bueno, yo tengo dos hijos; uno de trece años y otro de 15 años. Vivimos nosotros tres. Bueno, trabajo yo sola porque los chiquilines estudian." (Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 4)

Se puede señalar para esta población de estudio que este arreglo familiar, donde la mujer es la proveedora del hogar, resulta ser el preponderante.

Finalmente, en relación a los hogares extendidos se puede sostener que el promedio de integrantes por hogar es de cinco personas, que mantienen una relación de parentesco. Se estaría ante familias multigeneracionales que por diferentes motivos conviven y conforman un solo hogar.

"Mi familia en este momento está integrada por mi hijo de 20 años, mi madre que tiene 80 años y mi hermano que tiene 42 años." (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N°8)

"Mi familia está constituida por dos hijos y un nieto." (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 14)

En relación a los aportes económicos para los gastos del hogar, en la mayoría de las familias se caracterizan por múltiples aportantes. Promedialmente se caracterizan por poseer tres integrantes que se insertan en el mercado laboral.

"Todos trabajamos, menos mi nieto que es chiquito." (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N°14)

"Mi hijo no porque estudia, mi madre es jubilada, y mi hermano y yo trabajamos." (Entrevista acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 8)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Los datos se presentan en la siguiente tabla.

Cuadro N° 3

“Promedio de personas y de aportantes según tipo de hogar”

| Tipos de Hogar | Promedio de Personas por Hogar | Promedio de aportantes al Hogar |
|----------------------------------|---------------------------------------|--|
| Hogar nuclear completo con hijos | 5 | 2 |
| Hogar nuclear completo sin hijos | 2 | 2 |
| Hogar nuclear monoparental | 3 | 1 |
| Hogar extendido | 5 | 3 |

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

Como forma de continuar en esta aproximación al perfil económico de las trabajadoras del sector servicios de acompañantes, a continuación se buscará realizar un acercamiento al nivel de ingresos que perciben los hogares y al grado de conformidad con el salario percibido.

Para ello, se ha interrogado a las entrevistadas, sobre si el monto de ingreso era suficiente para solventar los gastos del hogar.

En una primera instancia, se pone énfasis en los ingresos que percibe el núcleo familiar por la tarea remunerada que realizan sus integrantes al participar en el mercado laboral.

Para ello, nuevamente se tendrán en cuenta el tipo de arreglo familiar, como forma de identificar el peso relativo del ingreso, para cada familia en particular.¹²

Se ha constatado que el ingreso mensual que perciben los hogares varía significativamente de acuerdo al arreglo familiar y al número de integrantes que participan en el mercado laboral.

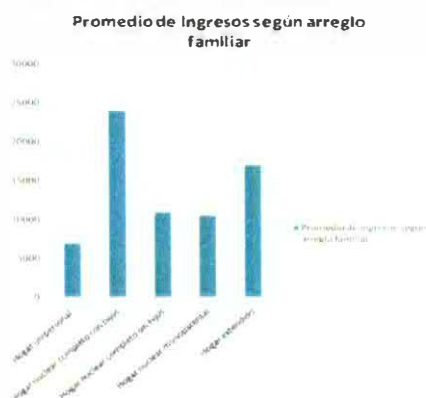
¹² Cabe señalar que, durante la realización del trabajo de campo, algunos entrevistados mostraron resistencia a dar a conocer su nivel de ingresos.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Gráfico N° 4

"Promedio de ingresos según arreglo familiar"



Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de campo.

En hogares unipersonales el nivel de ingreso mensual promedio no supera los \$7000. Siendo, principalmente este ingreso producto de la labor desempeñada como acompañantes.

Se destaca que, como forma de complementar el ingreso principal, estas acompañantes suelen realizar otras labores menores remuneradas.

Al preguntar sobre sus salarios expresan:

(...) también hago algunos trabajos en mi barrio; ayudo a una viejita a bañarse, y a otra le corto el pelo y le hago las uñas." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 1)

En esta concepción dialéctica de la realidad, donde en este proceso de conocimiento de lo real se busca un constante ir y venir de aproximaciones sucesivas, resulta interesante interpretar este planteo desde una perspectiva de género.

Como ya fue señalado, a lo largo del proceso de socialización hombres y mujeres van adquiriendo las habilidades necesarias para desempeñarse en la sociedad.

“El hombre nace ya inserto en su cotidianeidad. La maduración del hombre significa en toda sociedad que el individuo se hace con todas las habilidades imprescindibles para la vida de la sociedad (capa social) dada.” (Heller, A. 1985:41)

Mediante el proceso de socialización, hombres y mujeres logran aprender conjuntamente con la asimilación de las cosas, la asimilación de las relaciones sociales a partir de la realidad social ya dada. En este punto, cabe sostener que, también en este proceso van teniendo lugar la asimilación de las relaciones de género. Configurándose una división sexual del trabajo, que coloca a las mujeres como responsables de los cuidados familiares en el ámbito doméstico. Esto, también se refleja en los ámbitos de inserción laboral.

Particularizando en la realidad concreta de análisis, en esta aproximación al nivel de ingresos percibidos por las acompañantes, es destacable que, en la búsqueda que realizan las trabajadoras por un ingreso complementario, se ve reflejado aquel papel asignado a las mujeres en el ámbito de la reproducción.

Como fue señalado por el testimonio elegido, las tareas complementarias que realizan en el ámbito laboral, también son tareas de cuidado. Tareas que fueron aprendidas y adjudicadas socio-históricamente, de manera casi exclusiva, al colectivo femenino.

En relación a los hogares nucleares que conviven con hijos a cargo, se puede señalar que el ingreso promedio es en torno a los \$24000 mensuales.

En relación a este arreglo familiar, donde generalmente son los dos adultos referentes los que se insertan en el mercado laboral, el peso relativo del ingreso generado por cada proveedor es diferente en el total de los ingresos del hogar.

En este sentido, expresan las acompañantes que el ingreso de su cónyuge suele ser el ingreso principal del hogar. Mientras que el sueldo que ellas perciben por la labor desempeñada, cumple un rol de complementariedad. Esto también se constata a partir de los mantos de los ingresos totales del hogar en relación al ingreso percibido por las acompañantes.

Por lo tanto, desde la perspectiva teórica de la que se parte, donde se busca superar el aspecto fenoménico de la realidad, para entender el lugar que ocupa el ingreso de las acompañantes en el hogar, es necesario partir de una totalidad mayor.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Como ya ha sido señalado, la inserción de la mujer al mercado laboral, ha sido de manera considerablemente posterior que la del ingreso al mercado del colectivo masculino.

A su vez, las tareas que se han sido adjudicadas en el ámbito doméstico, intrafamiliar al colectivo femenino, han llevado a definir que, cuando la mujer ingresa al mercado laboral, se estaría hablando de una "doble jornada", en virtud de las tareas remuneradas y no remuneradas que realiza en su día cotidiano.

"La tarea doméstica intrafamiliar y las necesidades de cuidado de los miembros de la familia restringen y moldean la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo" (Aguirre, R y Fassler, C. 1997: 50)

Particularizando en el colectivo de acompañantes, su inserción laboral y el peso relativo de sus ingresos, no escapa a esta tendencia. Si bien, se ha sostenido que el arreglo familiar compuesto por ambos cónyuges con sus hijos conviviendo, no aparece como el mayoritario para esta muestra de la población de estudio, en los casos en los que existe este arreglo familiar: el ingreso percibido es complementario al de la figura masculina. Marcándose para este colectivo una brecha salarial entre hombres y mujeres.

Esta situación de complementariedad del ingreso percibido por los acompañantes, no sólo se evidencia para este tipo de arreglo familiar: sino que también se repite para las familias caracterizadas como "nido vacío", donde ambos cónyuges se insertan en el mercado laboral y no tienen hijos menores a su cargo.

"(...) el ingreso grande es el de mi marido en mi casa, pero una mujer sólo con el ingreso de acompañante, es complicado, no puede vivir." (entrevista a acompañante sindicalizada, entrevista N° 9)

Para este tipo de arreglo familiar, se ha constatado que el ingreso promedio percibido ronda en los \$11.000 mensuales.

Por su parte, en relación a los hogares monoparentales, que en general se caracterizan por poseer jefatura femenina, con hijos en edad escolar, se ha constatado que el ingreso promedio que percibe el hogar ronda en lo \$10.567 mensuales.

En este tipo de arreglo familiar, se evidencia que, para algunas familias, el ingreso por la labor de acompañantes suele ser el principal para el hogar. Pero a su vez, las

acompañantes jefas de hogar, buscan como alternativa la realización de otras actividades.

"Pero yo no vivo sólo con el trabajo en la empresa, sino que yo también trabajo particular cuidando." (Entrevista a acompañante de sindicato actualmente desarticulado, Entrevista N° 6)

Nuevamente la división sexual del trabajo aparece transversalizando este análisis. No sólo la inserción laboral de las trabajadoras en el marco de los servicios de acompañantes se relaciona con los cuidados familiares, sino que realizan trabajos particulares- complementarios, también asociados a las tareas de cuidado.

Por lo tanto, se evidencia para este colectivo de trabajadoras: una prolongación de las tareas del ámbito doméstico, una interconexión entre el espacio privado y público mediada por la categoría cuidados familiares.

Por último, en relación a las familias extensas, se puede señalar que el ingreso promedio percibido ronda en los \$17.000 mensuales.

Para este tipo de arreglo familiar no sólo resultan de relevancia los ingresos que se generan por la inserción de sus miembros en el mercado laboral, sino que es relevante la complementariedad de otros ingresos que percibe el hogar que no tienen relación directa con una fuente laboral.

"(...) Mi madre es jubilada, y mi hermano y yo trabajamos." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

Finalmente, en relación a si los ingresos son adecuados para solventar los gastos generados por el hogar; a partir de lo que las trabajadoras transmiten se puede señalar que, de cierta forma, se produce una variación en poder solventar los gastos generados por el hogar, presentando algunas dificultades.

Por lo tanto, se podría sostener que se genera una situación de inseguridad salarial al respecto. Esta visión es compartida de manera general por la mayoría de las acompañantes entrevistadas.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Y bueno, a veces sí alcanzan y a veces no, como todo." (Entrevista a trabajadora no sindicalizada, Entrevista N° 2)

"Alcanzar no alcanza. Como le pasa a todo el mundo. A veces surge un imprevisto y bueno, no alcanza." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Para poder seguir avanzando en esta aproximación al perfil económico se ha interrogado a las acompañantes sobre la posibilidad de aportes económicos de personas que no conviven con el núcleo familiar.

Casi toda la totalidad de muestra de la población de estudio, no se reciben aportes de personas ajenas al núcleo familiar. Sólo un arreglo familiar, con hijos residentes en el exterior sí recibe aportes.

"Sí, recibo por mi hija cuando manda giros." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°9)

En esta complejización sobre el perfil económico de las acompañantes, se ha incorporado como una dimensión muy relevante para realizar esta aproximación, la influencia de las políticas sociales de transferencias de rentas condicionadas o de alguna de las políticas focalizadas promovidas por el Estado. Esto desde el entendido de que pueden constituir ingresos de gran relevancia para algunas familias en situación de vulnerabilidad social.

A partir de las entrevistas realizadas, se obtuvo que para el 12,5 % de la población de estudio son relevantes las políticas focalizadas. Específicamente, son de relevancia las políticas de transferencia de rentas condicionadas.

Cabe señalar al respecto que, la importancia de estas políticas coincide con hogares monoparentales. Es decir, hogares donde el aporte económico principal proviene de la acompañante, jefa de hogar.

"Por los chiquilines cobro la asignación." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, entrevista N° 4)

“Y más o menos \$8000 o \$8500 es mi sueldo y \$1500 que cobro por el plan de equidad.” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 11)

En esta complejización de la realidad analizada, donde se evidencia que las políticas de transferencia de rentas condicionadas son relevantes en su mayoría, para los hogares monoparentales con jefatura femenina, es necesario interrogarse: ¿en qué se enmarcan estas políticas? ¿Hacia quienes están dirigidas?

La mayoría de estas políticas se enmarcan en una lógica donde las mujeres son consideradas como beneficiarias, titulares de las prestaciones. En este sentido, se sostiene como argumento, que ello permite el empoderamiento de las mujeres: “la posibilidad de recibir ingresos monetarios (...) les permite modificar su papel pasivo o subordinado dentro de la familia, lo que les permite desempeñar un papel más importante como proveedoras, sobre todo en lo que respecta a la toma de decisiones sobre asignación de recursos y gastos” (CEPAL, 2006:174)

Sin embargo, tal premisa ¿no estaría implicando dejar de lado los cambios socio-demográficos que se han gestado en las últimas décadas? A saber, la inserción masiva de la mujer al mercado laboral y los nuevos arreglos familiares, donde se han generado por ejemplo, el aumento de hogares con jefatura femenina y la necesaria resolución de los cuidados familiares. Tal resulta ser el caso de la población de estudio de esta investigación.

Estas políticas, con esta lógica, ¿no estarían forjando mayores exigencias para las mujeres en el ámbito doméstico? ¿Éstas las políticas sociales estarían siendo construidas desde una perspectiva de género?

Sostienen Martínez, J. y Voorend, K. que “A diferencia de los programas asistenciales previos, el propio diseño de los programas de transferencias condicionadas ha explicitado una contraprestación que, independientemente de otras consideraciones, demanda tiempo de trabajo femenino. Esta demanda se basa en valoraciones asociadas al papel de las mujeres en el ámbito doméstico, concretamente en materia de cuidados de hijos e hijas (...) Es precisamente este enfoque maternalista en la asignación de los recursos el que paradójicamente refleja que el Estado reconozca una práctica histórica:

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

la leminización de las estrategias para hacer frente a la escasez de recursos.” (Martínez, J. y Voorend, K. 2009: 10)

Avanzando en esta aproximación al perfil económico de las acompañantes, cabe agregar una nueva dimensión de análisis.

En esta instancia, se buscará dar cuenta del peso relativo que las pensiones o jubilaciones puedan tener en los hogares entrevistados. Entendidos como ingresos no asociados directamente a una fuente laboral actual que son de relevancia para el sustento de los hogares.

A partir del análisis de los datos relevados, se constata como una información interesante que la mitad de los hogares entrevistados cuentan, al menos, con una pensión o jubilación que perciben uno o más de los integrantes del núcleo familiar.

Si se pone el foco de atención en las jubilaciones, este ingreso suele ser frecuente para la población entrevistada en los hogares extensos, donde conviven diferentes generaciones en un mismo hogar, con múltiples aportantes.

Por lo tanto, la jubilación que percibe el adulto mayor, tiene un peso relativo para el total de ingresos del hogar.

También se ha constatado que en hogares compuestos con hijos, el cónyuge de la acompañante, percibe una jubilación y permanece en el mercado laboral de manera informal.

“Trabajamos los tres mayores. Mi hija trabaja, mi marido hace alguna changa porque es jubilado y yo trabajo también.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

Finalmente para los hogares compuestos sin hijos, también las jubilaciones suelen ser frecuentes en el cónyuge de la acompañante. Siendo ella, quien se mantiene en el mercado laboral de modo formal y el cónyuge se inserta informalmente.

“Mi marido es jubilado, pero hace alguna changa y ta, trabajo yo también.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 2)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

En relación a las pensiones¹³, para los hogares entrevistados son las pensiones de sobrevivencia las más frecuentes. Esta modalidad de prestaciones son adquiridas por hijos y cónyuges, ante el fallecimiento de un referente familiar afiliado al sistema del BPS.

Resulta este monto monetario de gran relevancia para la población entrevistada, en hogares monoparentales, donde suele ser la acompañante y sus hijos, los beneficiarios.

"Sí, Soy viuda y recibo una pensión de \$2.500." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 14)

"Mis hijos reciben una pensión por el padre. Porque yo soy viuda." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Por lo tanto, se podría sostener que, en estos hogares monoparentales, donde las acompañantes son jefas de hogar, las pensiones que ellas o sus hijos perciben, suelen ser un complemento importante para el ingreso total del hogar.

Para seguir profundizando en el perfil económico de las trabajadoras del sector, también se ha interrogado en relación a la modalidad de posesión de la vivienda del núcleo familiar.

No sólo se indagó en torno a si la familia es propietaria de la vivienda, sino también del modo de adquisición, es decir, por ejemplo, si se obtuvo mediante compra o herencia de sus antecesores familiares.

Al respecto de ello, se constata que el 50% de la población entrevistada posee vivienda propia. Mientras que el restantes 50% de las acompañantes consultadas llegan a ella mediante el alquiler de inmuebles.

En relación a la población propietaria de su vivienda, el modo de adquisición es múltiple.

¹³ Por pensiones se entiende las transferencias monetarias otorgadas por el Estado, mediante el Banco de Previsión Social, bajo tres modalidades: Pensiones por invalidez, pensión por vejez y pensiones de sobrevivencia. Información disponible en: www.bps.gub.uy



En su mayoría, las familias adquirieron la vivienda mediante la compra del inmueble. Se evidencian diferentes modalidades implementadas por las familias para la compra de la vivienda. No sólo se registran familias que solventan los gastos desde el núcleo familiar, sino también es frecuente la adquisición mediante políticas habitacionales propuestas por el Estado.

"La vivienda la obtuve mediante el Ministerio de Vivienda." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

"Si, es de mi madre, la compró por el Banco Hipotecario." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

En una minoría, la población entrevistada propietaria de la vivienda, adquirió el inmueble mediante la herencia del mismo.

"Si, la casa donde estamos es nuestra. Y la obtuvimos por herencia porque mi suegra murió hace poco." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

Teniendo en cuenta los arreglos familiares de los entrevistados que poseen vivienda propia, se puede sostener que, en su mayoría, quienes poseen inmueble propio son los hogares monoparentales con jefatura femenina, siendo la modalidad de adquisición más frecuente, la herencia.

Finalmente, como forma de complejizar este perfil económico de las acompañantes, se incorpora con dimensión a analizar, la posesión de una serie de bienes que puedan poseer las familias y que también definen, en cierta medida, su perfil económico.

En relación a los bienes, se interrogó sobre la posibilidad de que las familias puedan contar con una serie de otros bienes inmuebles, más allá de la vivienda. Y de la utilidad que representan para el núcleo familiar, por ejemplo: como uso propio o con fines económicos.

Para la mayoría de la población entrevistada, se constata que no poseen otros bienes inmuebles, más allá de la vivienda. Sólo algunas entrevistadas poseen terrenos con fines

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

recreativos para el núcleo familiar o a lo sumo para la construcción de una vivienda propia.

"Sí, tenemos un terrenito en Rocha." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

"Sí, tenemos un terrenito y nos estamos haciendo una casita." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

Entre estos bienes, se ha interrogado sobre la posición de vehículos propios, como pueden ser autos, camionetas, entre otros. Y verificar el uso que el núcleo familiar realizaba del mismo.

Para toda la población entrevistada, se constató que no se poseen bienes como autos, camionetas.

A lo sumo, algunas familias poseen vehículos como motos. Esto, sobre todo se evidencia en las entrevistas realizadas a acompañantes del interior del país, cuya movilidad en el territorio es más problemática.

"Yo la uso para trabajar, porque vivimos en Tala, pero es más para afuera, en el campo." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Finalmente, con relación a la posesión de bienes más allá de la vivienda, se ha interrogado sobre la posibilidad de que las acompañantes y sus familias puedan poseer otro tipo de bien o propiedad de utilidad. Por ejemplo: familias dedicadas a la ganadería, agricultura, entre otros.

Al respecto, se ha obtenido que casi el total de las familias y sus acompañantes, no poseen otros tipos de bienes. Sólo una minoría se dedica a otro tipo de actividades, y se acentúa esta tendencia, en acompañantes que residen en el interior del país.

"Tenemos una vaca y gallinas para consumo de la casa." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

6.2 Aproximación a los primeros ámbitos de inserción laboral de las actuales trabajadoras de servicios de acompañantes

Para continuar en el análisis de la información relevada a partir del trabajo de campo, en este capítulo se propone profundizar en los primeros ámbitos de inserción laboral de las actuales trabajadoras del sector.

Se cree oportuna dicha profundización en el entendido de retomar la historia laboral de este colectivo, y cómo ello influye en la actual inserción laboral en servicios de acompañantes.

Partir desde una perspectiva dialéctica de la realidad, también implica retomar un espectro más amplio que el propio objeto de análisis, en el que aquel se encuentra implicado.

Resulta de suma atención, las actuales transformaciones en el mundo del trabajo, la inserción diferencial del colectivo femenino al mercado laboral.

Para poder desde ahí, pensar en este colectivo femenino que actualmente, se inserta laboralmente en el sector servicios de acompañantes y cómo lleva adelante la resolución de los cuidados familiares.

6.2.1 Mercado laboral: ¿inserción temprana?

En esta instancia se propone indagar e interrogar en relación a cómo se dio la inserción laboral de las mujeres que trabajan actualmente en servicios de acompañantes.

Y ello, atendiendo a una dimensión histórica que busca recuperar, desde el discurso de las entrevistadas, cómo ha sido la inserción laboral. Es decir, si logran insertarse en edades tempranas al mercado o por el contrario, más tardíamente.

A partir del trabajo de campo realizado, se podrían evidenciar dos tendencias que se hacen presentes en la población de estudio en relación a la inserción temprana.

En primer lugar, se destaca que, la mayoría de las acompañantes entrevistadas señalan haber iniciado su inserción laboral a temprana edad. La edad más frecuente de inserción laboral, para la muestra de estudio suele ser los 17 años.

Se destaca en relación a este comienzo de actividades laborales, que en la mayoría de los casos se tuvo un comienzo asociado a ámbitos no formales.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Desde muy joven trabajaba en el campo y después empecé a cuidar a una señora mayor." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 2)

"En realidad, yo era niña, el primer recuerdo de trabajo remunerado que tengo, había unos judíos en frente de casa que tenían una fábrica de bolsas. Y me acuerdo que nosotras siendo niñas todavía, yo tengo cinco hermanos, hacíamos algún trabajito, porque mi madre no trabajaba y mi padre ganaba poco." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

"Y bueno, siempre trabajé. Estuve 7 años en un hogar de ancianos y también he trabajado en casa de familia." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

Cabe analizar al respecto que, en estas inserciones laborales que se dan a temprana edad, en su mayoría para las trabajadoras del sector, aparecen asociadas a tareas de cuidado. Tareas que fueron "aprendidas" por este colectivo durante el proceso de socialización.

Sumado a ello, en el marco de los cambios familiares y de la inserción masiva de la mujer en el mercado laboral, se generan demandas por otras mujeres que puedan responder a estas necesidades. Supuesto que no escapa a la realidad de este colectivo.

Sostienen al respecto Martínez, J. y Voorend, K. que "(...) en América Latina, parte del trabajo no remunerado que dejan de realizar las mujeres al incorporarse al mercado laboral se traslada a otras mujeres (...)" (Martínez, J. y Voorend, K, 2009:25)

Por otro lado, se evidencia otra tendencia en la población entrevistada. Una minoría, se insertó tardíamente al mercado laboral, siendo los 41 años la edad más frecuente en esta población.

En este colectivo de acompañantes que se insertan tardíamente, se evidencia una postergación al ingreso al mercado laboral, asociado a otros ámbitos personales, sobre todo a las necesidades de la vida familiar.

"Y bueno, lo que pasa que yo trabajé, viví acá hasta los 21 años, y después me fui para Argentina, y empecé a trabajar a los cuarenta y pico." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 6)

"Formalmente empecé en el 1994 [ingresa al mundo del trabajo a sus 38 años de edad]. Antes fui ama de casa." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°1)

Se puede señalar al respecto que el hecho que estas acompañantes que comiencen su trayectoria laboral de manera tardía, indudablemente aparece asociado a una concepción más tradicional. Base sobre la que se sustenta el sistema patriarcal.

En esta minoría de la población entrevistada, se puede sostener que, ante las necesidades de cuidados y de reproducción, se ha optado como estrategia la adjudicación de la mujer como responsable de los cuidados familiares y de las tareas del hogar. Determinando esto, su ingreso tardío al mercado laboral.

Cabe dejar algunas interrogantes planteadas: ¿cómo se da este ingreso tardío al mercado laboral? ¿Las mujeres que ingresan de modo tardío al mercado laboral, se convierten en un colectivo más vulnerable para el acceso de ciertos recursos, por ejemplo, provisión social, que son generados a partir de la inserción laboral?

6.2.2 Trayectoria laboral: ¿continuidad o discontinuidad laboral

Para avanzar en esta problematización sobre la historia laboral de las mujeres que actualmente trabajan en servicios de acompañantes, se pretende acentuar en cómo se ha constituido esta inserción,

Es decir, si luego que las mujeres comienzan su trayectoria laboral, logran sostener este proceso en el tiempo o por el contrario, realizan una trayectoria laboral discontinua.

Específicamente, se busca indagar en qué medida los cuidados familiares a la interna de las familias de estas trabajadoras, han influenciado o no, en la inserción laboral discontinua. Además, se propone realizar una aproximación a las condiciones que pueden estar influyendo en esta continuidad o discontinuidad laboral.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Para la población entrevistada, se evidencia que es sólo una minoría la que se ha mantenido de manera continua en el mercado laboral.

Coincide con ello que son las mujeres de más temprano ingreso al mercado laboral, las que se han mantenido de modo continuo en el mismo.

Se evidencian diferentes determinantes o condicionantes que han propiciado esta continuidad laboral.

"(...) nunca me costó conseguir trabajo, y ni siquiera ahora con la edad. En realidad, en mi periodo que estuve desempleada trabajé por mi cuenta, cuando tenía los niños chicos." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

"(...) siempre trabajé con retiro, pero se me complicaba el tema de la vivienda, porque en la casa de mis hermanos ellos ya tenían sus casas para su familia, y en los días míos de descanso incluso a mí se me hacía difícil quedarme porque no había lugar para mí. Por eso, siempre trabajé de continuo." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

Por otra parte, en la mayoría de las acompañantes se ha producido discontinuidad laboral. Es decir, por períodos marcados de tiempo, se han visto alejadas del mercado laboral, y nuevamente se incorporan a él.

Un dato interesante al respecto, es que también en la mayoría de este segmento de la población de estudio, se tratan de mujeres que se iniciaron tempranamente en el mercado laboral.

En relación a las condicionantes, en su mayoría, tienen que ver con dinámicas de la vida familiar y sobre todo con el desarrollo de la maternidad.

"De manera continua no, porque cuando tuve a mis hijos, me dediqué a criarlos y mi marido era el que trabajaba." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 16)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"(...) cuando estuve embarazada dejé de trabajar." (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N°12)

"Si, estuve diez años desempleada cuando mis hijos eran chicos, estaba en mi casa." (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N°13)

En esta complejización del análisis, cabe señalar que esta salida e ingreso al mercado laboral, es una tendencia de modo extendido en el colectivo femenino a raíz de la propia maternidad.

Por lo tanto, resulta interesante explicitar cómo esta tendencia se particulariza en las trabajadoras del sector. Donde, en muchas de las situaciones entrevistadas, se produce un alejamiento del mercado laboral, más allá de la etapa de embarazo, sino que se paraliza su inserción laboral por varios años, dedicándose exclusivamente al cuidado de sus hijos.

En relación a las acompañantes que se insertan tardíamente al mercado laboral, también se caracterizan por poseer discontinuidad laboral. Nuevamente las condicionantes familiares se hacen presentes.

"Yo estuve desempleada mucho tiempo, sobre todo cuando mis hijos eran chicos (...)" (Entrevista a acompañante de sindicato desarticulado, Entrevista N°6)

Se podría concluir al respecto que, de manera casi general, para la muestra de la población de estudio, la inserción al mercado laboral de manera discontinua es lo preponderante.

Apareciendo como una de las mayores condicionantes para sostener una inserción continua en el mercado laboral, la vida familiar, y más específicamente, un desarrollo de la maternidad y de los cuidados familiares, que por opción o necesidad se vivencia no de manera paralela a la inserción laboral.

6.2.3 La historia laboral de las trabajadoras: ¿ámbitos laborales marcados por el género?

A lo largo del presente capítulo, se ha intentado realizar una aproximación a la historia laboral de las mujeres que trabajan actualmente en servicios de acompañantes.

En consonancia, se buscó indagar primeramente si se producía para esta muestra de la población de estudio una inserción temprana al mercado laboral. Y subsiguientemente, si esa inserción se producía de manera continua o discontinua.

A partir de los hallazgos reseñados, se cree oportuno realizar un análisis de la información desde una perspectiva de género.

Se intentará por ello, indagar sobre la historia laboral de las actuales trabajadoras del sector, intentando reflexionar sobre si la inserción aparece condicionada por el género, es decir, por el modo de ser mujer u hombre en la sociedad uruguaya actual.

Para ello, se ha interrogado a las trabajadoras sobre dos posibles grupos de preguntas.

En primer lugar, se intentó recuperar los diversos ámbitos laborales en que a lo largo de su historia laboral ha participado. Y en segundo lugar, se interrogó más específicamente, por la posibilidad de que se hayan realizado tareas remuneradas similares a las que se desarrollan actualmente en su trabajo como acompañantes.

Comenzando por la primera interrogante, se ha constatado que las acompañantes entrevistadas se han incorporado laboralmente en una diversidad de áreas laborales. Cabe señalar que esta inserción laboral, se encuentra en cierto modo condicionada por el nivel educativo alcanzado por las entrevistadas.

Intentando retomar el perfil educativo de las acompañantes que fue presentando en el capítulo anterior, se evidenció que las acompañantes que alcanzaron mayores años de educación, lograron insertarse en puestos de mayor calificación.

A modo de ejemplo, las acompañantes que alcanzaron la realización de estudios terciarios se han insertado en puestos asociados al nivel de estudio alcanzado.

“De enfermera trabajé 10 años y después cuando nacieron me dediqué a mis hijos.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°13)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"He trabajado en mucha cosa. Trabajé de administrativa, trabajé en un tiempo como periodista para una revista, tuve una empresa unipersonal también."

(Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N°10)

"Trabajé en una carnicería de cajera, en un supermercado, di clases de historia en mi casa. Y también di clases en secundaria. Trabajé de administrativa en el LATU."

(Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N°11)

Contrariamente a ello, las acompañantes que no lograron finalizar o finalizaron a lo sumo estudios primarios, han transitado por una cantidad menor de puestos de trabajo y de menor calificación. Y sobre todo, a tareas asociadas a los cuidados familiares.

"Como te decía, trabajé en el campo y después cuidando a una señora mayor."

(Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N°2)

"(...) Estuve 7 años en un hogar de ancianos y también he trabajado en casa de familia"

(Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N°3)

"Cuando empecé a trabajar, trabajaba como auxiliar de servicio en una escuela (...) Estando en Montevideo, también trabajé tres años en una casa de familia."

(Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N°4)

Para complejizar este análisis, se puede sostener que, teniendo en cuenta la ubicación geográfica de las acompañantes, también se constata que en el interior del país, aparecen menos oportunidades laborales. Presentando una historia laboral para estas acompañantes con menor variedad de ámbitos laborales de inserción.

Como contracara a ello, en la capital del país, se puede sostener que las acompañantes, también transitaron por un número mayor de fuentes laborales.

"Después de la fábrica de televisores, pasé a trabajar en una fábrica de pastas. Y después vendí libros, después entré a trabajar en un laboratorio de

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

análisis clínicos (...)" (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°14)

"Empecé trabajando en un taller de ropa, confeccionaba ropa. Y después en fábricas y también tuve un local propio por seis años, tenía un instituto de belleza." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°12)

Continuando con el análisis e intentando responder a las interrogantes planteadas, se ha cuestionado a las acompañantes sobre la posibilidad de que se hayan realizado tareas remuneradas similares a las que se desarrollan actualmente en su trabajo como acompañantes.

Sólo una minoría de las trabajadoras reconoce que la experiencia como acompañantes constituye su primera actividad laboral asociada a los cuidados familiares.

"No, en absoluto. Este fue mi primer trabajo de esta característica." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°14)

"No, para nada. Lo único es que mi madre es enfermera y entonces, era un rubro conocido para mí." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°11)

Contrariamente, la mayoría de las acompañantes entrevistadas indican haber realizado una tarea similar remunerada al trabajo que desempeñan en servicios de acompañantes.

Esto, se produce indistintamente del nivel educativo alcanzado, de la localización geográfica o de si estas trabajadoras son sindicalizadas o no.

"Sí, trabajaba en el hogar (...) era muy parecido porque trabajábamos con abuelos también." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°3)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Una conocida que tenía un tío enfermo internado, se enteró que estaba buscando trabajo y entonces, me ofrece cuidar al tío. Ese podría ser el primer trabajo en esto. Y después de este señor, cuando muere, tuve relacionamiento con otras personas.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°1)

“Sí, cuidando enfermos a domicilio.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°6)

“Sí, cuidé a personas mayores. Pero fue esporádico. Cuidé a un señor, después a mi suegra que tuvo un año muy crítico porque era oncológica.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°12)

“Sí, los últimos 10 años dejé sobre todo el trabajo de mucama y me dediqué a cuidar al adulto mayor. Y me encantó ese oficio, la verdad que sí.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°7)

También se evidencia una minoría que si bien no realizaron este tipo de tareas de manera remunerada, sí han realizado tareas similares no remuneradas.

“(…) en realidad, alguna vez acompañé a algún familia en alguna internación.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°5)

“(…) lo más parecido fue cuidar a mi suegra cuando estaba internada.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°10)

“No remunerada, pero sí cuidando una vecina.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°16)

Este ir y venir de aproximaciones sucesivas a esta realidad, desde la perspectiva dialéctica de la que se parte, implica “una serie de movimientos de lo abstracto (real-caótico) representación caótica de la realidad, a lo concreto (real-pensado) combinando

representaciones reales con observaciones empíricas” (Berdia, A. 2009: 54) Sólo de esta forma, será posible develar la relación que el objeto de estudio de la presente investigación, encierra con la totalidad social, a partir de la generación de mediaciones.

Partiendo desde esta perspectiva, se puede problematizar en relación a cómo en nuestra población de estudio se proyectan al ámbito público aquellas tareas que en el ámbito doméstico son realizadas por la mujer, considerándose a las mujeres como más adecuadas para ello.

En este sentido, los aportes de Martínez, J. (2008) sobre patriarcado público son interesantes. Interpretando esta autora, que no sólo esta proyección de tareas de cuidado y de reproducción son adjudicadas en el ámbito doméstico como responsabilidad femenina sino que, en el plano del espacio público, del mercado laboral, también se consideran a las mujeres como protagonistas.

Más allá de las determinantes particulares de cada situación, de variables como edad, ubicación geográfica, nivel educativo alcanzado, las trabajadoras se han insertado en ámbitos laborales o realizado tareas que son consideradas de manera casi exclusiva como “femeninas”.

Por lo tanto, en esta complejización de esta realidad, cabría señalar que se estaría dando un doble proceso. Por un lado, un colectivo femenino que ha logrado insertarse en puestos laborales de mayor calificación. Siendo ello, un proceso muy positivo, de apertura al colectivo femenino. Continuando con este razonamiento, se puede sostener que este colectivo con mayor calificación, dispone de menor tiempo para las tareas y cuidados de menores y personas a cargo. Por lo tanto, paralelamente, se inicia entonces, necesidades de cuidado que buscan ser resueltas en la órbita del mercado. Tarea que pasa a ser desempeñada en el ámbito del mercado por otras mujeres, tal es el caso, de las acompañantes. Mujeres que, indistintamente a su nivel educativo, “saben” casi de un modo inherente realizar esta labor.

A partir de este punto, se pretenderá profundizar en las condiciones laborales de las mujeres que se insertan laboralmente en servicios de acompañantes.

6.3 El trabajo en servicios de acompañantes

En esta instancia se propone profundizar en el trabajo actual de las acompañantes. En los capítulos anteriores se buscó dar cuenta de la historia laboral de las trabajadoras, poniendo énfasis en la modalidad de inserción, en continuidades o discontinuidades laborales. De igual forma, se indagó en relación a si las tareas que han realizado de manera remunerada en su trayectoria laboral, estaban asociadas a los cuidados familiares.

En este ítem, para realizar una mayor complejización, se propone analizar específicamente, sobre la inserción laboral de las mujeres en servicios de acompañantes.

De este modo, se buscará realizar una aproximación a las condiciones laborales de inserción, a la modalidad de contrato, entre otros. Condiciones generales que se cree oportuno profundizar a la luz de los objetivos planteados en esta investigación, de un modo previo a reflexionar en torno a cómo este sector resuelve los cuidados familiares.

6.3.1 Hacia una caracterización de la inserción laboral en servicios de acompañantes

Para realizar esta caracterización de la inserción laboral en servicios de acompañantes, se pretenderá analizar la edad de inserción en este ámbito laboral. Además se pretende un acercamiento a cómo se da este ingreso a esta fuente laboral, es decir, si se ha accedido a alguna capacitación al respecto.

En esta aproximación se busca tener en cuenta cómo es el acceso a esta fuente laboral, es decir, si éste se produce por iniciativa propia o mediante redes sociales, por ejemplo, familiares o conocidos que facilitan el ingreso.

Finalmente, en este punto, se buscará indagar en cuantas empresas se ha desempeñado como acompañantes en su historia laboral.

En primer lugar, para dar cuenta de la edad de inserción laboral en servicios de acompañantes, cabe recordar que ya se realizó una aproximación al respecto en el capítulo sobre la historia laboral de las acompañantes.

En esa instancia del análisis se había planteado que la edad promedio actual de las trabajadoras es de 49,9 años. Y que esta tendencia, se mantenía indistintamente a la

distribución geográfica de las trabajadoras, como también indistintamente de si están sindicalizadas o no.

Ahora, enfatizando en la etapa etaria en que ingresan las mujeres al sector, se podría sostener que el ingreso a esta fuente laboral se realiza en edades avanzadas. Como ya fue señalado en capítulos anteriores, promedialmente el ingreso de las señoras a las empresas se daría en torno a la edad de 43.5 años.

Se puede avanzar en este análisis incorporando los años que hace que las acompañantes trabajan en este sector. A partir de la información relevada, se sostiene que, no sólo se evidencia que las trabajadoras comienzan en edades avanzadas en este ámbito laboral, sino que se constata que luego de su ingreso a esta labor, suele darse una permanencia relativa en el tiempo. Al respecto, se puede sostener que promedialmente, hace 6.5 años que trabajan en este sector.

Sumado a ello, no sólo se evidencia una permanencia en el sector de servicios de acompañantes, sino que, al interrogar a las trabajadoras en cuántas empresas han trabajado, en su mayoría, señalan la permanencia en una misma empresa.

"Si, en una sola. No me dan muchas ganas de irme de una empresa para otra. El tema de cuando empezás, siempre que empezás en algún lado tenés que pagar el derecho de piso, una adaptación y más o menos conozco los inconvenientes que hay y por eso, no tengo ganas de andar viendo como son las otras si pagan mejor o peor y estoy cómoda acá." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

"No, solo en esta. Y consideré que de las que está en el gremio, pienso que es la que más seguridad laboral te está dando. Y aparte de seguridad laboral, este, existe la parte importante, de que desde el primer día que ingresas te ponen en caja y eso, no es cosa menor. Y absolutamente no cobras nada en negro." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 14)

Sólo algunas acompañantes han señalado haber transitado por más de una empresa. Siendo los motivos de este cambio muy variados.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“En dos, en SEPAC y en ésta. Me cambié básicamente por el salario, en SEPAC ganaba \$10 la hora, y en Pulso, ganaba \$19, casi el doble, entonces no dudé el cambio.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

“Yo trabajé unos meses en AMEC, pero después me fui, porque en AMEC, estuve 8 meses nomás y no estaba más el sindicato. Y AMEC te hacía trabajar doce horas y las horas eran simples, no eran extras. Y me cambié primero de todo porque no había sindicato, y toda mi vida estuve con la ansiedad de trabajar con calma y ver y sufrir los abusos de los patrones y era muy difícil luchar y siempre me dejaban mal a mí las compañeras. Y bueno, eso era mi necesidad de sindicalizarme, de tener mis herramientas como dicen mis compañeras. Este, por eso me fui de AMEC y además no me reconocían las horas extras. Y yo pensé que Pulso, era sólo enfermería, pero cuando me enteré que Pulso tomaba cualquier persona, que no fuera enfermera, fue ahí cuando me anoté.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

Hasta lo aquí analizado podemos reflexionar que estamos ante un sector laboral que está destinado a mujeres en edad avanzada. Por lo tanto, desde este planteo, nos estaríamos aproximando a lo que estos servicios de acompañantes buscan como sus empleadas potenciales. Es decir, señoras mayores que, luego de su ingreso, en general, permanecen en el tiempo en una misma empresa.

Este argumento, también es compartido por los representantes sindicales.

“Generalmente las empresas de acompañantes ni tienen problema de contratar a personas mayores de 50, 60, 65 años. Incluso hay empresas, no en ésta, pero conozco casos de empresas que contratan personas que ya están jubiladas y las tienen trabajando en negro por la jubilación de ellos. Es una especie de acuerdo que hacen. Es una señora que no gana buena jubilación y aprovecha el trabajo. Pero sabes ahí como aprovechan a explotarla, le pagan poco, pero la realidad económica de cada uno.” (Entrevista representante sindical)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de las cuidadas familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

En el discurso de los dirigentes sindicales, también se ve reflejado el peso que tiene el género, en tanto, mediación en la inserción laboral de este colectivo.

“No te olvides que son personas que generalmente, las que acceden a este tipo de trabajo, que a veces, por la edad, o por la situación no conocen otra cosa que hacer esta tarea. Se podría decir que es una tarea prácticamente doméstica. Y hay gente que se quedó sin sustento económico, hay distintas realidades. Pero generalmente, se trata de gente grande y entonces mucha gente no tiene otro trabajo, o sos acompañante o haces limpiezas.” (Entrevista a representante sindical)

Para continuar con este análisis se pretende reflexionar sobre si en la inserción en servicios de acompañantes, se brinda alguna capacitación como forma de preparación a la inserción laboral.

En relación a este planteo e intentando pensar la realidad desde la perspectiva teórica de la que se parte, se pretende cuestionar la posibilidad de la capacitación o no, en tanto la labor del acompañante se presenta como inherente a aquellas cuestiones aprendidas y adjudicadas en el proceso de socialización, al ser mujer en nuestra sociedad.

A partir de lo relevado, se constata que casi la mitad de la población no fue capacitada para desempeñar su labor como acompañante. Se sostienen al respecto diferentes argumentaciones planteadas desde las acompañantes.

“No, en la empresa para la que trabajo, no hacen capacitación, como yo ya sabía. Yo ya estaba acostumbrada a trabajar con viejitos.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°2)

“No, como ya venía trabajando en el hogar.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°3)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Por lo tanto, el propio discurso de las acompañantes aparece transversalizado por valores, creencias, expectativas que son adjudicadas por la sociedad y que se proyectan e inciden en la cotidianeidad de este colectivo.

“(…) la división sexual del trabajo, como eje de organización social, lleva a las mujeres a ser las principales responsables en tareas asociadas a lo doméstico, el cuidado y la reproducción, así como genera que las ocupaciones feminizadas estén caracterizadas por una baja remuneración (…)”¹⁴

Desde esta perspectiva, a partir de las propias palabras de las entrevistadas, se puede sostener, cómo se proyecta en este colectivo, el saber por el hecho de ser mujer en esta sociedad. Saber que se adquiere y que no es necesario que una empresa brinde capacitación al respecto, ya que sería vivido como “inherente” al ser mujer.

Por su parte, la restante acompañantes entrevistadas, señalan haber sido capacitadas para desempeñar su trabajo.

Las trabajadoras plantean que los motivos perseguidos por la empresa mediante las capacitaciones, serían muy diversos. Algunas de las entrevistadas, indican que los cursos proporcionados brindarían herramientas para el trabajo como acompañantes.

“De la empresa hice la capacitación de acompañantes y después cuando dieron el curso para tratar a pacientes operados y traumatológicos, lo hice también.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

Otras consideran que, esta capacitación más allá de fines educativos, aparecerían otras finalidades perseguidas por la empresa.

“Sí, pero yo recibí menos días, sólo 4 días porque tenía el título de enfermera. Y fue sobre todo sobre comportamiento a seguir. En las clases de psicología que te dan, te dan ejemplos de las cosas que no puedes hacer.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

¹⁴ “Desigualdades en los ingresos: ¿qué es de la autonomía económica de las mujeres?” Segundo Cuaderno del Sistema de Información de Género, publicado por el Ministerio de Desarrollo Social, Infamilia, 2011.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Ellos te dan un curso que dura 10 días básico, te enseñan más que nada teoría que práctica, yo considero que el curso que ellos te dan es totalmente básico y es más que nada un reglamento de la empresa. Ellos te explican cómo mover un paciente, pero si vos estas en un sanatorio eso lo hace enfermería, vos lo que haces es colaborar. Ellos tienen un reglamento el cual esos 10 días te lo dejan a cal y canto, que no se puede hacer esto, que no se puede hacer lo otro, que vos sabes que hay cosas que no las puedes hacer si estas en un sanatorio. La empresa se caracteriza por marcar lo que no tenés que hacer y bueno, después te enseñan cómo ver al paciente, ayudar a bañar y de hecho, nosotros no lo podemos hacer porque somos servicios de acompañantes.”
(Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

“Sí, un año de capacitación. Lo cual considero que estuvo muy bien. Pero qué pasó, este, el tema de los servicios de acompañantes, este, estas formas de capacitarte, siempre la capacitación no está enraizado de un mejor servicio. Está enraizado, para que vos ganes mas, te voy a enseñar tal cosa, y después no hay un seguimiento. Donde la medicina cambia, los medicamentos cambian y vos te quedas con lo que te enseñaron hace 13 años atrás y decí que uno se va preocupando en buscar y comprar y ahí te da otro pantallazo. Y el curso te lo pagas, y después que terminas el curso te dan una boletería, y que se yo, pero es todo un engranaje, y vos seguís invirtiendo en una empresa donde el curso te lo tenés que pagar para en definitiva crearles a ellos determinada plusvalía (...) y tenés la obligación de hacer el curso, y podés estar un año o dos sin hacerlo, pero va a llegar un momento que la empresa te va a decir que lo hagas (...)” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 14)

También en esta aproximación a la caracterización de la inserción laboral en servicios de acompañantes, se pretende analizar el acceso a esta fuente laboral.

Es decir, si hay un peso relativo en este acceso de redes sociales de sostén, vínculos familiares, o de lo contrario, acceden a este trabajo por iniciativa propia.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Al respecto, se constata que el 69% de la población entrevistada, accedió a la fuente laboral por medio de un conocido o familiar. Por tanto, se puede sostener que en este sector resultan relevantes las redes sociales y vínculos familiares para la inserción laboral.

“Un conocido me dijo que fuera a buscar una solicitud y fui y la llené. Me llamó la psicóloga encargada de filtrar a las compañeras, ellos te toman una prueba y si cubris las expectativas de la empresa te llaman para trabajar.”
(Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

“Estando en AMEC me enteré por una compañera que compartíamos la sala de Pulso, y me dijo que estaban tomando gente que no fuera necesariamente enfermeros. Y ella me había dicho que estaban pagando las horas extras y que era mejor, y bueno, fue cuando dije, me cambio.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

“Llegué por medio de una vecina, en mi barrio, que es un barrio pobre de acá, hay mas cuantas vecinas que hacen esta tarea. Y entonces, una vecina me lo sugirió, e inclusive me dijo, vos podés ser supervisora.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

“Cuando estaba cuidando a una persona en un sanatorio, en otra camilla había una señora de AMEC. Y esta señora me dice: “¿cómo lo cuidas!, ¿qué bien lo atendés!, ¿porqué no te anotás para AMEC?” A mi una empresa me parecía mucho horario. Y entonces, me dijo que ella me presentaba.”
(Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 1)

Para complejizar esta exposición, se puede sostener que, también desde las redes sociales, que han permitido facilitar el ingreso laboral, se evidencia determinadas creencias y estereotipos. Considerándolas como “aptas” a las mujeres para este tipo de tareas. Nuevamente los principios sobre los que se levanta el sistema patriarcal se hacen presentes.

Por otra parte, sólo un 31% de la población accede por iniciativa propia.

“En realidad, andaba buscando trabajo y yo me acerqué a la empresa y empecé casi enseguida.” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 10)

“Veía los reclames y me gustó trabajar de acompañante, y bueno, llené una ficha e ingresé” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 13)

“A la fuente laboral llegué por medio del diario y el mismo día que me presenté, quedé” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 14)

Se puede sostener al respecto que, mediante esta modalidad donde las trabajadoras por iniciativa propia concurren en busca de su fuente laboral, deja entrever lo inmediato de esta inserción. Cabría cuestionarse al respecto: ¿en qué marco de cambios se produce esta inserción inmediata de las trabajadoras a este sector?

En este sentido, parece brindar respuestas el planteo de Salvador, S. al señalar que “una serie de servicios de acompañamiento y servicios de enfermería a domicilio o en instituciones de salud (sanatorios, hospitales u otros) que se han desarrollado como consecuencia de la menor disponibilidad familiar para hacer frente a las necesidades de cuidado.” (Salvador, S, 2011:84)

6.3.2 Una aproximación a las condiciones laborales de las trabajadoras del sector

De manera posterior a presentar cómo se da el modo de inserción de las trabajadoras en servicios de acompañantes, se pretende reflexionar sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del sector.

Para ello, se problematiza la cantidad de días de trabajo, las horas de trabajo, el nivel de ingresos que se percibe por esta tarea, la modalidad de contratación y el tema de si las empresas realizan los aportes correspondientes.

En relación a la jornada laboral, las acompañantes plantean en su mayoría trabajar cinco días y descansar uno, siendo el día de descanso rotativo.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Trabajo cinco días y descanso uno. En AMEC te disponían el día libre, yo por ejemplo, tenía el día libre el martes y si necesitaba un sábado libre, era todo un tema” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

“Trabajo cinco días y libero uno, que es rotativo” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

“Trabajo cinco días y descanso un día. Y no importa si es feriado, si hay paro. El día libre es rotativo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 11)

Sin embargo, se evidencian acompañantes que están trabajando por fuera de este régimen. De manera general, se puede sostener que las trabajadoras que no respetan este régimen establecido suelen ser las trabajadoras no sindicalizadas.

“Sinceramente depende de lo cansada que esté. Lo que pasa que este es un trabajo con mucho stress, y tá, a veces, si estoy muy cansada trabajo menos días. A veces me pasa que si tengo que hacer algún mandado, pagar la luz, el agua, como trabajo durante el día, tengo que faltar. Los chiquilines me ayudan con muchas cosas, pero a veces tengo que faltar porque hay cosas que tengo que hacer yo, como ir a una reunión de padres o llevarlos al médico. Nosotros tenemos un día libre a la semana, pero eso a veces también depende de uno. Porque a veces te toca el día libre un domingo y a mí mucho no me sirve, preferiría un lunes por ejemplo, porque un domingo lo bueno que tiene que puedo cocinar para varios días, pero no puedo hacer algún otro tipo de mandados.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

“Y bueno, eso depende del trabajo. Tenemos un día de descanso a la semana, pero cuando hay mucho trabajo a veces no lo tomamos al día y seguimos de largo. Depende de la cantidad de trabajo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Y bueno, depende mucho de la cantidad de trabajo que haya, pero a veces se trabaja siete, ocho y hasta he llegado a trabajar diez días sin descansar, cuando hay mucho trabajo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 2)

En relación a las horas de trabajo, las acompañantes en su mayoría, trabajan 8 horas diarias. Sin embargo, plantean la posibilidad de horas extras, teniendo una jornada laboral de 12 horas diarias.

“el horario que yo hago tendría que ser de 8 horas, pero a veces trabajo 12 horas” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

“A veces 8 horas y a veces 12 horas. Y eso depende. En mi caso, depende de mis necesidades económicas, si los ingresos me van a dar para cubrir los gastos mensuales, disminuyo mis horas de trabajo. Y algunos días trabajo horas extras” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

En relación al ámbito en que se desempeña la labor de acompañante, plantean que, en su mayoría trabajan en sanatorios, hospitales y domicilio. Siendo los domicilios los menos preferibles para esta labor.

“Generalmente, trabajo en sanatorios. Tomé un domicilio de manera excepcional, porque ya había hecho el sanatorio con ese mismo paciente. Pero yo no tomo domicilio.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 11)

“En general, las personas que acceden a este servicio tienen mutualista, y en 98% son mutualistas de Montevideo y de acá. Y este, además hay personas que tienen ASSE y por lo tanto, los hospitales es muy poco. Y domicilio, no entiendo muy bien como es, pero son pocos lo que hacen domicilio y a mí no me gusta hacer domicilio y si puedo esquivo. Pero además, no me gusta,

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

porque entrás a la casa de las personas, y no me gusta demasiado esa idea."

(Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

"Soy de las acompañantes que no toma todos los servicios, yo voy a los sanatorios preferentemente, a los centros psiquiátricos no voy, a los hospitales no voy, me niego a eso y a los domicilios no voy más. Estuve un año haciendo domicilio y era una muy buena acompañante, pero un día se quejaron que era una acompañante conflictiva, y después de eso, he ido pocas veces, y se es una persona que usa pañales, me aseguro de que haya otra persona que me ayude". (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

"Yo prefiero sanatorios, en mi contrato de trabajo explicité no hospitales, no domicilios, ni psiquiátricos. Y bueno, si me llaman y tengo que ir voy. Hay una cosa muy interesante, está la parte de coordinación de los compañeros coordinadores y ellos te tiran de la piola, pero está en uno poner el límite. Porque está la compañera que va a cualquier lado, que la llaman a cualquier hora, que va a cualquier lado. Y bueno, ellos ya saben, el límite lo tenes que marcar vos y una vez, que vos lo marcas, ellos saben." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

En relación a la modalidad del contrato laboral, se trata de un trabajo que se paga por jornal trabajado. Esto también perjudica el tema de que si no se trabaja no se gana, y de igual forma el acceso a la salud.

"Esta semana estuve tres días enferma y no pude trabajar, y como son tan pocos días, DISSE no te lo cubre, ta, fueron días en los que no gané."

(Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

En este sentido, algunas empresas les plantean a algunas acompañantes la posibilidad de jornales asegurados.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Pero en la empresa hay dos categorías: los jornales asegurados y los no asegurados, y yo estoy en los jornales no asegurados. Me ofrecieron una vez y los rechacé. Los jornales asegurados, trabajás 25 jornales al mes y trabajes o no, la empresa te los tiene que pagar. Y yo personalmente, no tengo los jornales asegurados, por eso en el mes trabajo, si hay trabajo. Pero en mi horario de disponibilidad, que es de 12 a 00 generalmente tengo trabajo."
(Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

En relación a si las empresas realizan los aportes correspondientes, a los derechos que han sido adquiridos por los trabajadores, como lo son, asistencia médica, salario vacacional, entre otros, en su mayoría, las acompañantes señalan que las empresas para las que trabajan, realizan los aportes.

Empero, se plantean determinadas situaciones irregulares.

"En realidad, cuando yo empecé creo que no me pusieron en planilla, y después me pusieron por la mitad de las horas. Y después, como un premio, me pusieron al año, por todo el horario. Pero igual, hay cosas que las ponen en negro. Me dijeron que me iban a poner en mutualista, pero igual hay algo que no entiendo, porque yo ya tenía mutualista por mi otro trabajo. Varias cosas me dijeron, y después del año, me mejoraron un poco, me aumentaron un poco. Y además tienen un criterio de lo más extraño, porque es como personalizado, capaz a vos te pagan más a vos y a la del lado no. Y de repente te piden que no le comentés a tu compañera eso, si te pagan algún viático, a vos sí y a tu compañera no. Y en realidad, yo en ese sentido, yo he hablado con alguna compañera, para concientizar un poquito, pero no tengo muchas ganas de armar una lucha sindical. Pero en algún momento, e inclusive si me fallara alguna cosa que me interesa, iría a recurrir al Ministerio de Trabajo. Pero hay cosas que podría pelearlas, pero que no tengo ganas de pelearlas en este momento. Tenés la posibilidad de que peligre tu fuente de trabajo. Está como con una pata floja digamos, hay un aprovechamiento, un abuso de la situación de las mujeres. A la vez que, es una posibilidad de empleo bien interesante."
(Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

“No, cuando entré estaba en negro. Entré en abril y me pusieron en caja en agosto.” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 6)

“Desde el primer día que entré me ponen en caja. Igual trabajaban con 8 horas y las 4 restantes las pagaban en negro. Y hoy no te pagan ciertas cosas, y eso lo sé como forma interna, yo no soy averiguadora de esas cosas, porque en el momento actual yo me estoy por jubilar. Me sirven los años que tengo acá para eso y no trato de averiguar, porque averiguar es hacer conflicto. Una vez el BPS, llamó a las acompañantes que estaban en negro, y te llamaban para saber si había conflicto con los patrones, si no respetaban los derechos. Cuando yo fui me sugirieron esto, la persona que me citó era una abogada, me dio todos los informes, y me dijo que si yo quería hacer denuncia a la empresa, pero yo debido a la situación que me estaba pasando, que se me complicó para conseguir trabajo y pensé, no firmo. Y después en el 2009, cuando apareció la cuestión del sindicato, se empezaron a pagar todas las horas.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 1)

“Yo siempre exigí 25 jornales, pero otros no. Entonces es un sector difícil de coordinar, porque si tú tenés que tener una disponibilidad de 12 horas cuando yo entré me pasaba de estar trabajando un mes entero sin días libres. Después eso se fue cambiando, y en el 2002 cuando el gobierno planteó de reducir a 8 horas de trabajo, también se nos redujo el sueldo a la mitad. Es un trabajo muy complicado, estás trabajando con enfermos y tenés mucha responsabilidad tenés que ser muy humano para hacer este trabajo. Estas con un ser humano que tiene dificultades, estas con un ser humano. No cualquiera lo puede hacer, tenés exigencias de las familias y de la empresa.” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 15)

Algunas de las irregularidades, no sólo tienen que ver con el pago de las horas extras, sino también con la nocturnidad.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Bueno, soy jornalera no asegurada. la hora me la pagan \$40 y después están los descuentos lógicamente, y este, por mes, y soy nocturna, a mí me tendrían que pagar la nocturnidad pero no te pagan todo el porcentaje, aunque en estos últimos convenios salariales plantearon ir subiendo de a 1% hasta llegar hasta un 18%” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 7)

En relación al monto del salario que reciben por la tarea remunerada que realizan, estaría en torno a los \$6.500, y esto varía de acuerdo a la realización de horas extras o a la nocturnidad.

Por lo tanto, se puede sostener en relación a las condiciones laborales de las trabajadoras de este sector que se trataría de un sector laboral de cierta forma sumergido, con condiciones laborales no muy adecuadas para el desempeño de su función.

Cabe interrogarse: ¿en qué se enmarca esta desvalorización de la labor? ¿Qué propicia estas irregularidades señaladas?

En este sentido, se considera que partir desde una perspectiva de género para el análisis de esta realidad, es ineludible para entender estos procesos laborales que son vividos por las trabajadoras.

En esta división sexual del trabajo, que marca esta distinción entre trabajo remunerado y no remunerado que se da en el ámbito doméstico, se podría plantear que lo trasciende a él. Así como en la interna de los hogares, el trabajo no remunerado, asociado a tareas del hogar, al cuidado de niños y personas mayores, aparece como poco valorado. Esto también se traslada al espacio público.

Por lo tanto, aquellas tareas que se asocian a los cuidados familiares, tal es el caso de este sector, también aparecen como poco valoradas y proclives a la explotación. Esto se enmarca en una lógica del modelo de desarrollo imperante, es decir, cómo aquellas actividades que producen bienes son valoradas, funcionales al sistema. Y en contra partida, las que tienen que ver con necesidades que socio-históricamente han sido resueltas en el ámbito de las familias, por las mujeres, aparecen con una baja remuneración y con un menor reconocimiento social.

6.3.3 El trabajo en servicios de acompañantes: ¿elección personal?

Para avanzar en esta aproximación al trabajo en servicios de acompañantes, se pretende indagar en cuáles fueron los motivos y aspectos que influenciaron en la elección de esta fuente laboral.

Al respecto, se retoman algunos testimonios.

“Y bueno, como ya venía cuidando viejitos, ya estaba acostumbrada.”

(Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 2)

“Como te decía, como yo ya venía trabajando en el hogar, me gustó para trabajar en la empresa, y como me pagaban más.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 3)

“Porque está vinculado a la enfermería, en realidad, por eso. Porque a mí la enfermería me encanta, y al no poder ejercerla, obviamente que la puedes ejercer como voluntaria, pero teniendo una familia a cargo, no puedes. Y siempre estoy informada, siempre que aparece un tipo de jeringa nueva, y por mi conocimiento me parece bárbaro.” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 8)

“Me gustó este ámbito de trabajo, y yo lo descubrí trabajando en el empleo doméstico. Y la verdad que me gustó mucho.” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 7)

A partir de lo expresado por las acompañantes, se puede dilucidar que lo que motiva esta inserción laboral, más allá de aspectos e intereses individuales, es el conocimiento de manera previa de la tarea a realizar. Tareas de cuidado que ya no sólo algunas han desempeñado en el ámbito doméstico sino que también han tenido inserciones laborales previas similares.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑAN TES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Además de los motivos ya señalados en relación a esta opción laboral, las trabajadoras expresan:

“Si te digo la verdad, por la edad que tenía, difícil conseguir otras cosas. A parte soy semi-analfabeta, porque para cualquier lado necesitas conocimientos de computación. Por eso me decidí, y además como que me gustaba.” (Entrevista a acompañante de sindicato desarticulado, Entrevista N° 6)

“Porque en aquel momento no tenía posibilidades de otro trabajo, y menos para una persona de 40 años. En aquella época, en el 2000, el país estaba muy hundido, épocas muy difíciles. Y tenía que trabajar y uno se le prendía a lo que había.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 15)

Esta aproximación a la realidad que se viene realizando, implica un constante movimiento del pensamiento en relación a comprender esta realidad concreta en una relación e intercambio constante con una totalidad más amplia.

Entender cuáles son los motivos que influyen en estas trabajadoras que optan por esta fuente laboral, también implica comprender cómo se particulariza, de un modo específico, la inserción de la mujer al mercado laboral, la influencia del nivel educativo y de la edad en dicha inserción. Condicionantes que aparecen a nivel macro en el mercado laboral, que se particularizan y son vividas de un modo específico por este colectivo.

Finalmente, las trabajadoras señalan otro grupo de motivos que influyeron en la elección de esta fuente laboral.

“Mira, la verdad, que vocación de servicio creo que tiene que haber. Es una tarea que consideré que podía hacer. Que podía trabajar de noche para poder estar con mis hijos de día, los puedo llevar a la escuela, al club de niños, a reunión de padres.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 11)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

De este modo, en este colectivo, también se evidencian otros procesos que se dan a nivel macro sociales y que, afectan a las mujeres en su inserción laboral.

Al respecto, como ya fue señalado, esta inserción masiva de la mujer al mercado laboral, define una "doble jornada", en tanto las tareas remuneradas y no remuneradas que realiza en su día cotidiano.

Particularizando en las trabajadoras del sector, se puede señalar al respecto que, algunas trabajadoras transmiten que esta fuente laboral, de cierta forma, les permitiría conciliar la tarea remunerada de cuidados, con sus tareas no remuneradas, de cuidados para sus familias. Dada la posibilidad de trabajo en jornadas nocturnas.

Por lo tanto, se puede sostener que, las trabajadoras van configurando una inserción laboral que aparece mediada, inevitablemente, por el peso de las tareas de reproducción de las cuales son responsables.

6.3.4 Trabajadoras de servicios de acompañantes: ¿conformidad con el empleo actual?

En este sentido, se pretendió un acercamiento a si las trabajadoras están conformes con su empleo actual. Se puede sostener al respecto que, la mitad de las trabajadoras expresan estar conformes con su empleo.

*"Porque me gusta, porque ya viene de familia. Porque una prima mía trabajaba en esto, una tía mía era enfermera trabajaba en el Pasteur. Y mi mamá trabajaba en el Pereira. Y bueno, viene un poco por ese lado.
(Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 12)*

Nuevamente los planteos que socio-históricamente se han ido forjando en torno al ser mujer en esta sociedad, se refleja en esta realidad. Donde en el caso de este testimonio, ya en su historia familiar, se configuraba la figura femenina en torno a la realización de tareas de cuidado.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Por otro lado, otras acompañantes expresan estar conformes con la labor, o sea, con el rol y las actividades que implican la función de ser acompañante. Sin embargo, están desconformes en cómo esta función se expresa en su ámbito laboral.

En este sentido, de manera casi general, estas réplicas son realizadas por las trabajadoras que están vinculadas a ámbitos sindicales.

"Estoy conforme con lo que hago, no estoy conforme con el trato de la empresa porque ya te digo, no es justo el trato que se nos da, e incluso cuando los pacientes nos tratan mal, porque creen que somos sus empleadas o sirvientas, es culpa de la empresa que pase eso, porque la empresa cuando vende el servicio, les vende eso. (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

"(...) con el trabajo no estoy conforme para nada, este trabajo sería un buen trabajo si estuviera bien remunerado y se cumpliera a raja tabla lo que tiene que ser: acompañante de enfermos, si cumpliéramos el requisito de acompañantes de enfermos, o sea, no exigir cosas que uno no tiene que hacer. Y si estuviera bien remunerado, no sería un feo trabajo, porque tu estas con un paciente, atendiendo los requerimientos de él, pero los requerimientos normales, alcanzarle la comida, ayudarlo a cambiar un camión, si quiere ir al baño, Pero la cosa se desvirtúa totalmente." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

"Estoy conforme con el oficio, si se puede llamar así, pero no estoy conforme con el sistema de la empresa, porque hay abusos, no reconocen los derechos del acompañante, del trabajador, hacen incumplimiento y nos exigen que hagamos cosas que no tenemos que hacer." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

En esta dirección, como forma de realizar una mayor profundización, se presentará una breve aproximación a cómo el sector de servicios de acompañantes vivencia la

representación sindical, en tanto ámbito de negociación y participación colectiva, ante la lucha y mejora de sus condiciones laborales.

6.4 La representación sindical en los servicios de acompañantes

En el subsiguiente capítulo se hace énfasis en la representación sindical, realizando una aproximación a los diversos sindicatos gestionados por las acompañantes y a la Federación Uruguaya de la Salud (FUS), Federación que representa a este sector ante la central de trabajadores PIT-CNT.

Partir desde una perspectiva dialéctica de la realidad implicará una aproximación a cómo este colectivo vivencia la organización sindical.

En este sentido, de manera posterior a presentar la historia de conformación de los sindicatos de este rubro, se realizará un análisis comparativo entre los discursos sostenidos por las acompañantes sindicalizadas - trabajadoras que pertenecieron a sindicatos que actualmente están desarticulados- y trabajadoras no sindicalizadas. Pretendemos indagar cómo el sector vivencia la organización colectiva.

Importante es mencionar que en esta reconstrucción sobre espacios colectivos, se recuperan las palabras de las entrevistadas y se hace uso de material bibliográfico.

6.4.1 Aproximación a los sindicatos de servicios de acompañantes: trayectoria de formación y conformación actual

En este ítem se propone dar cuenta de la historia reciente de sindicalización del sector y de la conformación actual de los sindicatos de servicios de acompañantes. Para ello, se toman como referencia los planteos de los diversos entrevistados, referentes sindicales y representantes de la FUS.

El análisis de este capítulo indagará sobre la conformación de este sindicato y su vinculación con la Federación Uruguaya de la Salud (FUS), en tanto Federación que

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

nuclea y representa actualmente al sindicato de servicio de acompañantes ante la central de trabajadores PIT-CNT¹⁵.

Esto, no cancela el hecho de considerar los planteos de una globalidad mayor que dé cuenta de los cambios y modificaciones del movimiento sindical en su conjunto, y con ello, ver cómo se refleja en este sindicato en particular.

Por esto, la idea será no perder el contexto mayor, ya que también constituye y aporta mediaciones que explican esta realidad concreta.

Como en capítulos anteriores se ha profundizado, el sector servicios es un sector relativamente nuevo, desarrollado en los últimos tiempos.

Los servicios de acompañantes no escapan a ese marco de análisis, surgiendo en la década del 90 en Uruguay, como alternativa a los cambios demográficos, sociales y económicos que han sido detallados con anterioridad.

En esta dirección, es posible hacer alusión, a grandes rasgos, a la historia de conformación del sindicalismo en este sector.

A partir de las entrevistas realizadas se puede sostener que en servicios de acompañantes la historia de conformación sindical es reciente, surgiendo el primer sindicato en el año 2005. Es decir, a más de una década de la aparición del sector empresarial en nuestro país. En este sentido, los trabajadores de SECOM son los pioneros en conformar su sindicato.

“El sindicato de Trabajadores de SECOM, surge el 14 de julio del año 2005.”

(Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

¹⁵ A partir de las entrevistas con representantes de la FUS, se plantea que la Federación nace en abril de 1965, nucleando a trabajadores de “(...) las mutualistas, los sanatorios, las clínicas de nefrología, los laboratorios de análisis clínicos, todo lo que pertenezcan o venda servicios de salud que son privados, todo lo privado de la salud está dentro de la FUS. El servicio de acompañantes está dentro también.” (Entrevista a representante de la FUS, Entrevista N° 18)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Importante es mencionar que, en la trayectoria de sindicalización del sector, se han dado diversos ensayos de posible conformación de representación sindical.

Entre estos ensayos, se menciona la conformación de un sindicato único, que unificaba a trabajadores de diversas empresas en un mismo marco de representación sindical.

"(...) se había formado lo que sería un sindicato único llamado SUNTSA. El sindicato único se formó por el sindicato de SECOM, Pulso, AMEC y otros sindicatos con pocas personas, pero el que tenía más personas era el de SECOM. Y estuvo bueno, yo acá tengo el acta de la fundación del sindicato único." (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

"(...) un grupo de personas fuimos a la central del PIT-CNT para que la central nos orientara de cómo afiliarnos y ahí había de todas las empresas. Y el PIT-CNT en una primera instancia nos unificó a todos en la unión sindical de trabajadores de servicios de acompañantes, o sea que estábamos todos en el mismo sindicato." (Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

"Nosotros formábamos parte del sindicato único, el tercer sindicato que formaba el sindicato único era el nuestro, cuando entramos ya estaba SECOM y Pulso. Y después entró Vigilia, que estuvo poco, después la gente de AMEC, que también estuvo poco, y Vidas fue imposible agarrarla." (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado, Entrevista N° 19)

Cabe señalar en esta reconstrucción histórica, cómo la FUS va construyendo su vinculación con el servicio de acompañantes:

"Servicios de acompañantes pasa a formar parte en el 2005 de la FUS, cuando se reinstalaron los consejos de salarios en Uruguay. A partir de ahí, se hace una nueva distribución de los grupos que participan en el consejo de salarios.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Y en el grupo 15 pasó a ser de la salud privada, cuando se distribuyeron los grupos, en el grupo 15 quedó el servicio de acompañante. A partir de ahí, se crea un subgrupo para tratar el tema del servicio de acompañante.”
(Entrevista a representante de la FUS, Entrevista N° 17)

El sindicato único, como ámbito de representación que afiliaba a los diversos sindicatos de trabajadores de diversas empresas funcionó hasta el año 2010. A partir de allí, cada sindicato, de cada empresa, opera de manera independiente.

Los diversos conflictos que fueron gestando tanto a la interna del espacio sindical, como a la externa con espacios de representación mayor como lo son el PIT-CNT y la FUS, propiciaron la disolución del sindicato único.

“Pero iba contra el sistema. Habían problemas con la FUS. El tema es así, a los acompañantes no había a donde ubicarlos, y entonces, por decreto del presidente, se mandó al PIT CNT y el PIT-CNT lo mandó a la FUS. Nosotras planteamos ir a FUECYS pero es complicado y no se ha podido avanzar en eso. Y como se relaciona a los empleados de la salud con los acompañantes que también trabajan en la salud, se los colocó en el grupo 15 de la salud, pero nunca tuvo y la FUS nunca nos quiso, no nos consideró nunca como empleados de la salud. De hecho, nunca jamás de los derechos que se querían reivindicar nunca se los reconoció: los beneficios que tienen en la salud, por ejemplo, trabajar cinco días y descansar uno, nunca se los reconoció porque la FUS nunca quiso reconocer al sindicato y siempre estuvo como relegado el sindicato.” (Entrevista representante del sindicato SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

“Inmediatamente cuando asumió el gobierno de Tabaré, el PIT-CNT, por nuestro trabajo y por donde trabajamos, nos derivó a la FUS, porque consideraban que pertenecíamos a la FUS. Pero la FUS nos tomó como sindicato independiente. Y fue por eso que empezamos seis sindicatos: estaba el sindicato de Vigilia, de Ecos que es una empresa que cerró, estaba el sindicato de Salud Vital, estaba Pulso, SECOM y AMEC. Estaban esos seis

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

sindicatos cuando entramos al Consejo de Salarios en julio de 2005, éramos esos seis sindicatos.” (Entrevista a representante del sindicato de PULSO. Entrevista N° 20)

Estos conflictos que son señalados por los representantes sindicales, que propiciaron la disolución del sindicato único, son de diversa índole.

“En el 2006, participamos del primer congreso de la FUS, primer congreso para nosotros, y ahí ya empezaron los primeros roces con la dirigencia de la Federación, para mí la dirigencia no tiene nada que ver con la Federación porque los problemas fueron con los dirigentes. (...) Y bueno, ahí fue cuando empezaron las primeras discrepancias y sobre todo con los dirigentes, y bueno a partir de ahí, la FUS empezó a desinteresarse de nosotros, hubo problemas en Vigilia, la señora que pasó a ser la presidenta fue despedida y los dirigentes de la FUS dijeron que se encargarían de eso y lo que hicieron fue hacer que la despidieran más rápido y además no cobró despido ni nada. Y ante eso, nosotros empezamos a enfrentarlos y no hay cosa peor para uno que no tiene una orientación política, y eso fue lo que la FUS no nos perdonó nunca. Nosotros somos un sindicato de trabajadores y no importa la orientación política. (...) dentro de la FUS funcionan sindicatos únicos como el de anestesiólogos y diálisis, pero a este sindicato lo querían aniquilar. (Entrevista a representante del sindicato de PULSO). Entrevista N° 20)

“Entonces, se ha luchado contra el patrón, contra la Federación, entonces, qué pasa, al formar el sindicato único también iba en contra de los estatutos de la FUS. Se asistía al congreso de la FUS y había problemas porque ellos plantearon ciertas cosas y no lo aceptaron porque irían en contra de los estatutos. Pero en los congresos es cuando se podían lograr cosas y el sindicato iba con intenciones de modificar el estatuto para formar el sindicato único pero no se aceptó. Además la FUS lo vio como un sindicato peligroso. Era un sindicato que no tenía bandera porque acá había comunistas, colorados, blancos y entonces, no tenía bandera. Y bueno, siempre atrás hay

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

un interés político. Y entonces había que aplastar. Y bueno, llegó un momento que el sindicato se disolvió SUNTSA y quedó el sindicato de base de SECOM. Pero ante ese lío, el sindicato único se fue de la FUS y quedaron como huérfanos. (Entrevista a representante del sindicato SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

Actualmente, estos sindicatos de diferentes empresas, estarían funcionando de manera independiente al PIT- CNT, por fuera de la órbita de la central.

"Nosotros no formamos parte del PIT-CNT porque no nos dio ingreso, nosotros consideramos que somos del PIT-CNT, nosotros creemos en la institución PIT-CNT, pero el tema es que los dirigentes... Antes en la ficha de inscripción poníamos PIT-CNT y FUS, pero ahora ya no, sacamos la FUS y tampoco podemos poner adheridos al PIT-CNT, podemos poner a fin porque no estamos adheridos, quisimos cotizar y no nos dejaron." (Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

"Y ahora el sindicato de SECOM no está en la FUS y tampoco en el PIT-CNT, y esto porque la FUS no nos quiere." (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

A pesar de la independencia de estos sindicatos que conformaban el sindicato único, en la actualidad, mantienen vinculación.

"Y bueno, ahí quedamos como sindicatos de base nuevamente, después que los compañeros de PIT-CNT envían esta carta y seguimos funcionando así, nos reunimos cada tanto con SECOM." (Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

"(...) participaba antes de formar parte del SUNTSA de las asambleas de SECOM y siempre estaba vinculada con ellos. Yo me vinculo con la gente de SECOM, de Pulso, con la gente de Vigilia, donde trabaja mi hermana y la estoy ayudando para volver a armar el sindicato, pero ellos necesitan la ayuda

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

de la gente de SECOM. (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado. Entrevista N° 19)

En esta trayectoria de formación y conformación del ámbito de representación sindical, cabe mencionar que actualmente de forma paralela a los sindicatos anteriormente mencionados que están funcionando por fuera de la órbita de la central, dentro de la empresa de SECOM, se conformó un sindicato que está afiliado a la FUS y al PIT-CNT.

Por lo tanto, dentro de una misma empresa, conviven dos sindicatos que nuclean a trabajadores, manteniendo una relación muy conflictiva.

"(...) se forma otro sindicato paralelo, de coordinadores y supervisores que serían personal de confianza de la empresa. Y bueno, se formó ese sindicato con un solo acompañante. Y después algunos acompañantes se sumaron. (...) Y ese sindicato pasó a llamarse USTSECOM, unión de trabajadores de SECOM. (...) Y bueno, entonces quedamos los dos sindicatos." (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT. Entrevista N° 23)

"Surge en el año 2010, el 10 de setiembre del año 2010. La trayectoria de formación tiene que ver con todo un trabajo, donde la información que el anterior sindicato le transmitía a los afiliados no era real. Por lo tanto, se dio una situación nueva, impulsada por nosotras a la Federación y se buscó informar a la Federación que la información que transmitía el anterior sindicato no era compartida por los trabajadores, no teníamos noción de la situación que estaban pasando." (Entrevista a representantes del sindicato de SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 21)

Estos sindicatos que funcionan dentro de una misma empresa, mantienen una rivalidad muy fuerte que no les permite unificar esfuerzos y generar un único sindicato de esta empresa en particular.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Tenemos intenciones de juntarnos pero no hay forma. Hay rivalidad. El que estaba a cargo del sindicato único tuvo pila de problemas, parece que hubo también un mal manejo de fondos. Y bueno con toda la situación de conflicto la que se benefició fue la empresa. (...) Y el PIT-CNT como nosotros no estamos afiliados, la FUS mandó una nota al Ministerio de Trabajo, diciendo que SUNTSA no era del PIT-CNT, que ellos no lo reconocían. Y entonces nosotros quedamos como a la deriva. Y el otro sindicato (UTSECOM) sí lo reconoce la FUS y eso porque están haciendo los deberes, y eso es lamentable porque ese sindicato está formado por coordinadores y supervisores y dejan nuestro sindicato de lado, que sí está formado por trabajadores. Y esto por un tema de política, de conveniencia. En realidad, lo que yo creo, personalmente, es que la FUS intervino en un tema interno del sindicato y eso fue lo que empeoró la situación. Porque si la FUS hubiera dicho acá ustedes no ingresan hasta arreglar sus temas internos, hubiera sido diferente la cosa.” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

“(...) yo creo que es incorrecto el camino que tomaron (...) Es una cuestión de poder, porque viste que el sindicato, porque vos te presentás, te entrevistan, vas a las cámaras, entonces, como que hay un ego, entonces, claro se pelea por eso, (...) Y bueno cuando voy al PIT-CNT, me entero que no estábamos aportando y eso es salado. Y nosotros pagábamos la cuota y ellos recaudaban un millón, salado!... y bueno, parece que habían comprado cochetas, un auto para el sindicato, (...) Y bueno, nos empezamos a mover y hoy estamos dentro de la FUS, que nos dieron el apoyo incondicional, cuando vieron que era otro tipo de gente, empezamos a informar a la gente de lo que había pasado, teníamos las cartas firmadas, teníamos pruebas.” (Entrevista a representantes del sindicato de SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 22)

Además de esta convivencia paralela de dos sindicatos de trabajadores en una misma empresa, otros sindicatos han desaparecido.

"Ahora nuestro sindicato no está funcionando, eh, porque tienen que ser mínimo tres personas. Y nosotras empezamos el sindicato en el 2009, con cuatro personas. El sindicato funcionó hasta marzo de este año, igual hoy se cobra cuota sindical. Cuando yo vuelva, porque ahora estoy en el seguro de paro, capaz que tengo la posibilidad de seguir. Porque lamentablemente alno haber un sindicato, te hacen lo que quieren." (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado, Entrevista N° 19)

"Yo me vinculo con la gente de SECOM, de Pulso, con la gente de Vigilia, donde trabaja mi hermana y la estoy ayudando para volver a armar el sindicato, pero ellos necesitan la ayuda de la gente de SECOM. Pero es difícil, más en este tipo de trabajo, que no te ves con las compañeras, totalmente disperso, individualista." (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado, Entrevista N° 19)

"(...) tengo contacto con un gerente de Vigilia, que tiene un sindicato, hay más o menos 80 afiliados pero no tienen quien dirija, nadie se anima. Pero el día que se forme el sindicato es ir y reclamar el cheque porque el fondo está." (Entrevista a representantes del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

A modo de cierre de este capítulo, donde se intentó dar cuenta de la historia de formación y conformación del sindicalismo en el ámbito de los servicios de acompañantes, se podría sostener que esta situación en concreto de este sector, relativamente nuevo en nuestro país, no escapa al análisis propuesto por Antunes, R. "La fragmentación, heterogenización y complejización de la clase-que- vive- del- trabajo, cuestiona de raíz al sindicalismo tradicional y dificulta, también, la organización sindical de otros segmentos que integran la clase trabajadora (...) el sindicalismo encontró dificultades para incorporar a las mujeres, a los empleados de oficina, a los que trabajan en sectores de servicios mercantiles, a los empleados de las pequeñas empresas y a los trabajadores de tiempo parcial." (Antunes, R, 1999:61)

Es decir, una clase trabajadora que está en cambio, cambio que implica la incorporación de nuevos sectores. Ello trae aparejado entre una serie de

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

transformaciones, una desarticulación de los ámbitos de representación sindical tradicionales.

Llevando en concreto este análisis al sector objeto de estudio de esta investigación, se evidencian grandes conflictos de conformación en un sector de trabajo reciente para nuestro contexto. Por ejemplo: conviven simultáneamente varios sindicatos, resultando paradójico que dos de ellos se asocien a la misma empresa.

Por lo tanto, se puede sostener que si bien esta fuente laboral surge en los años 90, a más de una década los trabajadores comienzan a sindicalizarse. Este proceso de sindicalización resulta ser muy conflictivo. Lo caracteriza una constante confrontación entre los propios trabajadores, que no visualizan su unidad como clase, como sector social que vivencia las mismas necesidades. Cancelando con ello, su confrontación y lucha hacia el modelo de producción.

6.4.2 Aproximación a rasgos centrales de la representación sindical en el sector servicios de acompañantes

En este ítem se pretende indagar en algunos rasgos que han aparecido caracterizando a este sector en lo relativo a su representación sindical.

En cuanto a la distribución geográfica de los sindicatos, se ha sostenido de manera casi generalizada que los afiliados a los sindicatos son de Montevideo y a lo sumo, se ubican en el área metropolitana.

Esta visión es compartida por diversos representantes de diferentes ámbitos sindicales.

“Los que participan del sindicato son de Montevideo. Y las que participan son mujeres. Por ahora no hemos convocado como para que nos responda un grupo grande de acompañantes que sería el grupo más grande.” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 21)

“La mayoría son de Montevideo, pero son muy pocos en el interior. Hay una compañera del interior que siempre que puede viene. Pero por lo general son

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

de acá, pero hay poca participación." (Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

Esto se enmarca en una tendencia histórica de conformación de los sindicatos en el ámbito de la urbanidad.

En lo relativo al número de afiliados y al sexo de los participantes, expresan las entrevistadas que:

"Son todos de Montevideo los que participan. Son la mayoría mujeres, pero participan tres hombres. Somos 1600 funcionarios, tenemos 500 afiliados."
(Entrevista a representante del sindicato de SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 22)

"Tenemos 198 afiliados, somos más o menos 350 funcionarios acompañantes, y nuestro ingresos son relativamente bajos recandamos un cheque por mes de \$10.000 y por eso, no nos da como para alquilar un local. Y cuando necesitamos un local, usamos el local de los compañeros de SECOM."
(Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

Por lo tanto, el número de afiliados a los espacios sindicales resulta ser relativamente bajo, teniendo en cuenta la población que trabaja en este sector.

Además, esta participación sólo alcanza casi de un modo exclusivo a los trabajadores que residen en la ciudad de Montevideo, sin tener demasiado alcance a localidades del interior.

Avanzando en esta aproximación, se retoman las palabras de una representante sindical:

"Hay bastante gente afiliada al sindicato, sí. Hay mucha gente afiliada, pero no mucha gente milita. Yo creo que no es por falta de interés sino por falta de tiempo, los horarios que hacen son bastantes complicados. Creo que es el problema de todos los sindicatos, cuando hay asambleas participa poca gente y las decisiones afectan a todos. Y además puede ser que no le gusten las

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

decisiones pero tampoco están participando." (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

En busca de una relación con una totalidad mayor se puede sostener que esta tendencia de afiliación de los trabajadores a ámbitos sindicales que se caracteriza por ser relativamente baja para el sector y muy centralizada en la ciudad de Montevideo, y por un escaso involucramiento, también forma parte de un fenómeno mayor.

"En un contexto de cambios en la clase trabajadora, de fuerte desindustrialización y de crecimiento de la exclusión social, se produjeron cambios en el sindicalismo, perdiendo peso los sindicatos obreros fabriles y ganando espacio los de funcionarios públicos y de los servicios."¹⁶

Esto, se engloba en transformaciones más generales que tienen que ver con cambios que se van configurando en nuestro país.

"En Uruguay como en el resto del mundo, el sector industrial es el eje sobre el cual se construyeron históricamente las relaciones laborales que luego se expandieron hacia los demás sectores. Los cambios en la industria, por lo tanto, fueron las determinantes de los cambios de la organización del movimiento sindical, de sus formas de acción y de las relaciones de dependencia en general. Esta jerarquización actualmente se está reformulando en función de distintos procesos: 1) La desindustrialización creciente de la economía uruguaya debido a las políticas ensayadas en los últimos veinte años 2) La creciente importancia del sector servicios como generador de empleo (...)" (Pucci, F, 2002: 267)

Por lo tanto, en esta clase trabajadora que está en cambio, que es más heterogénea, también se producen cambios en cómo se vivencia los espacios de representación sindical; se deja de lado un sindicalismo de masa, nucleado dentro de un mismo edificio, con fácil comunicación y posibilidad de convocatoria. En contrapartida, se da lugar a un trabajo de carácter más individualista, que también dificulta el contacto con otros trabajadores que vivencian las mismas condiciones laborales.

Al respecto, resultan muy claras las palabras de una representante sindical:

¹⁶ Información disponible en: <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia>

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Pero, te digo una cosa, distinto era antes cuando estaban las fábricas, porque saliendo del mismo establecimiento se formaban las asambleas, pero acá es diferente, porque acá se beneficia sólo el patrón. Con horarios tan dispersos y la gente tan dispersa, se debe hacer un trabajo muy de campo, hay que ir en contra del sistema (...)” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

En este sentido, los representantes sindicales demandan mayor participación a sus afiliados. Planteando este pedido como una debilidad a superar.

“Mayor participación, mayor asistencia en las asambleas, que sean conscientes que el sindicato son todos los trabajadores y no sólo la Mesa.” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 22)

“La poca participación, porque igual si no participas, las cosas que se logran son para todas. No sé si es comodidad, ignorancia, viveza, miedo, es una mezcla de todo. Porque el que es sindicalista sabe que va a la cabeza de todo. Por ejemplo, yo tengo buena conducta, de mí nunca hubo quejas, siempre he sido buena empleada, porque me gusta exigir, a mí también me gusta cumplir.” (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado, Entrevista N° 19)

En esta aproximación a los rasgos que caracterizan al sindicalismo en este sector, también cabe señalar una de las características que derivan de la propia realidad de esta forma de trabajo. Es decir, una fuente laboral caracterizada por una modalidad de trabajo individualista, donde durante la jornada laboral la interacción con otras trabajadoras es escasa.

Esto también es parte de una tendencia más amplia y generalizada, características de las nuevas modalidades del trabajo asalariado. En este sentido, ya Antunes, R. (1999) plantea la creciente individualización de las relaciones del trabajo.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

A partir de las palabras de los representantes sindicales entrevistados, también aparece condicionada la participación en el ámbito de representación.

“Y como debilidad, creo que nos cuesta organizarnos como sindicato, es complicado poder juntarse con los compañeros acompañantes porque están dispersos por todo Montevideo, es un trabajo asilado. (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 21)

“Pero es difícil, más en este tipo de trabajo, que no te ves con las compañeras, totalmente disperso, individualista.” (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado, Entrevista N° 19)

Finalmente, como forma de presentar los rasgos más centrales que caracterizan a este sector, se pretende realizar una aproximación a las resoluciones y modificaciones que se han alcanzado a partir de esta representación sindical. Y de igual forma, a las demandas aún no resueltas.

En lo relativo a los cambios que se han alcanzado a partir de la participación sindical, los trabajadores señalan que:

“Primero que empezaron a ver aumentos salariales como corresponde, el respeto del día de descanso, trabajar cinco días y descansar uno. Logramos que nos dieran uniforme porque nos daban pollera y si querías pantalón, te lo tenías que comprar tú. Ahora, nos empezaron a pagar un boleto, aunque hace años que estamos pidiendo que nos paguen dos. Ahora logramos sacar los tickets de alimentación que existían, pero hicimos un convenio bipartito y logramos que se reintegraran los tickets al salario porque eso antes estaba en negro, porque nos pagaban casi un 20% de tickets y eso no estaba declarado, eso ellos lo daban como aumento salarial, pero bueno, cuando vos vas a sacar un crédito o para jubilar no se contaba y era un porcentaje importante.” (Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

“Y bueno algunas de las cosas que se logró o que se buscó que se respetara es que se trabajan ochos horas diarias y el resto deben ser contadas como horas

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

extras. Cuando fuimos al Ministerio estuvimos revisando eso y se viene cumpliendo con eso.” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

“En lo personal siento que fueron muchos logros administrativos y por ahora no logramos nada en concreto como para que el trabajador diga, por fin!, porque con palabras a la gente no la sostenés. Ahora estamos bien reconocidos por la empresa.” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 22)

“También lo que se consiguió ahora es el Día del Acompañante que es el 16 de marzo, pero las empresas no manejaron bien el tema, o sea cómo lo consideraban si como un feriado laboral o no. Y nosotros entendimos que se debería considerar como un feriado no laborable y por lo tanto, la persona no podía perder el presentismo. Y si el acompañante decidía trabajar ese día, se le debía pagar como horas extras. Y esto si se logró, se pudo manejar bien.” (Entrevista a representante del sindicato de SECOM, actualmente no afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 23)

En lo relativo a las reivindicaciones a ser resueltas a futuro señalan:

“Modificación del salario, sobre todo. El uniforme, ahora nos van a dar campera para el invierno, una campera impermeable para el frío. Faltarían zapatos. Pero creo que lo salarial es lo importante, porque estamos a \$40 la hora. Queremos lograr la mensualización porque somos jornaleros. Queremos que nos reconozcan la antigüedad porque no la reconocen, creo que ninguna empresa lo reconoce, sólo una. Tampoco tenemos presentismo, en SECOM si lo pagan, pero acá no. Queremos que se nos paguen 30 % cuando estamos con pacientes psiquiátricos o con enfermedades infecto-contagiosas, que SECOM paga un 15 %, pero por ser de la salud deben pagar un 30 %, pero ellos no nos pagan.” (Entrevista a representante del sindicato de PULSO, Entrevista N° 20)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Si bien tuvimos logros, quedan montones por resolver. Creo que el principal para todos es que el acompañante es jornalero y si no trabaja no gana. A veces puede ser que no se pueda ubicar y que no sea causa de él, y entonces pierde el día, pero no fue por causa de él. Y si no llegas a hacer 16 jornales, se pierde el FONASA, por eso, es bastante complicada la situación de los acompañantes." (Entrevista a representante del sindicato de SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 21)

"Ya fujuro, la meta era ser considerados del ámbito de la salud, y parece una utopía. Porque en realidad la FUS, no tiene interés de que pertenezcamos, cuando estamos más al lado del paciente que la propia enfermera. Porque nos consideran que estamos ocupando el lugar de la familia, como la familia no está nos dicen que estamos nosotros, por eso no sé qué nombre nos quieren dar. suplente familiar algo por el estilo, porque para ellos de la salud no somos ni ahí." (Entrevista a representante del sindicato de SEAP desarticulado, Entrevista N° 19)

"La equiparación salarial, la sindicalización, salarios más dignos. Evitar la diferencia salarial, porque cambian los salarios de acuerdo a tu cara. En los consejos de salarios se fija un piso, pero después hay diferenciación. Por ejemplo, la empresa, en una tripartita, nos contestó que por qué hay que favorecer los salarios para arriba, y el sindicato no lo podía creer." (Entrevista a representante del sindicato de SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 22)

En este sentido, se puede sostener que, tanto en las reivindicaciones resueltas como las que se reclaman a futuro, tienen que ver con el trabajo en concreto en servicios de acompañantes. Es decir, sobre todo con mejoras en las condiciones laborales y cambios a nivel salarial. Viejas y constantes demandas de diversos ámbitos sindicales.

Estas demandas, que surgen desde los diversos sindicatos, apuntan a mejoras en su sector laboral en concreto. No con ello, proyectándose hacia una abstracto mayor, hacia la proyección de una sociedad más justa, con una ideología de lucha compartida.

Por lo tanto, en este sentido resulta interesante el planteo de Sarachu, G. (1998) al sostener la idea de que se estaría produciendo un resquebrajamiento del movimiento sindical uruguayo. Pensamos que indudablemente también tiene repercusiones en el sector servicios de acompañantes.

Sarachu, G. (1998) plantea que se estaría dando una crisis ideológica en el movimiento sindical asociada a cuatro fuentes de fragmentación. Señala como fuentes: los conflictos inter e intrasindicales, el vacío de orientación al responder a los nuevos desafíos, crisis en el estilo y las orientaciones tradicionales del sindicalismo y las tensiones entre las declaraciones de transformación social y las defensas particulares de intereses y reivindicaciones de sus necesidades inmediatas en relación al empleo.

“Todas estas alteraciones, suponen para los colectivos de trabajadores posibles fuentes de fragmentación de su composición como clase y su estructura de intereses. Nuevas dificultades para articular reivindicaciones que tienen que ver con, por un lado el interés nacional y los avances hacia un proyecto alternativo al dominante y por otro lado, con lo que son las reivindicaciones concretas de grupos y sectores de actividad, provoca fuertes conflictos inter e intrasindicales, constituyendo fuentes de deterioro que no han sido suficientemente procesadas. Se registra una situación a la interna del movimiento sindical que aparece como en distintos niveles con relacionamientos difusos o inexistentes: entre por un lado, grandes declaraciones de transformación de la sociedad y por otro lado, un conjunto de expectativas tendientes a asumir algunos de los desafíos colocados por la nueva contemporaneidad en el sentido de mantener las fuentes de trabajo y sobrevivir en una difícil coyuntura.” (Sarachu, G. 1998: 130)

6.4.3 Aproximación a la representación sindical: trabajadoras sindicalizadas y trabajadoras no sindicalizadas desde una perspectiva comparativa.

Finalmente se propone realizar un breve análisis comparativo que dé cuenta de las perspectivas de las acompañantes. Se propone pensar en los motivos que propiciaron la

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los conflictos familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

participación en un ámbito sindical en aquellas trabajadoras que participan activamente. De igual forma, se interrogó a las no sindicalizadas sobre los motivos que llevaron a su no sindicalización. A su vez, se indaga sobre el relacionamiento entre ambos grupos de trabajadores, y sobre lo que entienden por sindicalización.

En primer lugar, cuando se interrogó a las acompañantes sindicalizadas sobre los motivos que llevaron a su participación sindical, expresan que:

"Y bueno, la conciencia de clase, y la necesidad de estar respaldada en buen sentido, no por si algo me pasa, sino participar sobre todo, informar, este... y bueno, tomar el sartén por el mango, o sea, reclamar nuestros derechos, porque donde hay una empresa, tiene que haber un sindicato. Porque ellos imponen sus reglas, y el que tiene la última palabra, como me dijo una vez una abogada en el Ministerio de Trabajo, es el empleado. Y bueno, reclamar sus derechos es lo fundamental." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

"Me lleva a participar la condición de siempre querer mejorar, que las cosas que están mal, quererlas mejorar. Hay gente que se acerca a mí porque no se animan a hablar, y yo no tengo problema de hablar por mí y ni por hablar por las demás. Yo creo que siempre tiene que haber una voz que represente a los empleados, porque si no te pasan por arriba." (Entrevista a acompañante sindicato desarticulado, Entrevista N° 6)

"Lo que me llevó a participar es la conciencia de clase. Pero sobre todo el afán de ayudar a los compañeros que no saben sus derechos. Siempre sentí una gran necesidad de apoyar y de ayudar, este, porque me parecía inconcebible que la gente no supiera sus derechos. Siempre quise armar sindicatos donde no lo había". (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 8)

A partir de estos testimonios se puede sostener que las trabajadoras que participan de ámbitos sindicales han construido una ideología, una modalidad de ver el mundo más

allá del interés individual. Específicamente, se podría sostener que evidencian a la participación sindical como ese espacio que propicia la discusión, un espacio de vinculación con el otro.

Los resultados de la investigación llevada adelante por De Martino, M. sobre modos de vida para las trabajadoras de la industria de la vestimenta, resultan elocuentes para este análisis¹⁷. "(...) Para estas mujeres la experiencia de luchas colectivas posibilitó la ampliación de sus espacios sociales, habitualmente restringidos a los dos más tradicionales: el doméstico y el laboral. En otras palabras, estas mujeres a partir de su experiencia sindical, pudieron flexibilizar esa asimetría marcante entre producción/reproducción que pauta la relación entre géneros y asigna espacios sociales específicos." (De Martino, M. 2002:28)

De manera casi general, se evidencia que en las mayorías de las acompañantes sindicalizadas ya a lo largo de su vida han participado o han estado a fin con algún ámbito de representación sindical o partido político. Por ello, se evidencia una cultura sindical y del desarrollo de la dimensión política.

"Porque me encanta, te aclaro que me encanta la política. Soy de la que escucha la radio desde hoy hasta las cinco de la mañana del otro día, escucho todo. Yo antes participé del sindicato de Casa de Galicia, pero estaba afiliado pero no participé activamente como acá." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 9)

"Lo que pasa es que tuve mucha educación al respecto. También participo por convicción. Soy militante del partido comunista. Además mi suegro está muy vinculado con todo esto. (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

¹⁷ Si bien desde la presente análisis, no se ha problematizado la categoría modos de vida, resulta sumamente interesante incorporar los aportes de dicha investigación, para indagar en la realidad de las trabajadoras en servicios de acompañantes.

"Mira, yo en realidad tengo más de diez años de militancia. Empecé a los trece años. Y bueno para mí, es una concepción de vida la militancia, yo milité en el movimiento estudiantil, en política partidaria, en FUCVAM. Pero por eso no dejo de creer que organizarse en un colectivo es buscar luchar por los derechos de todas." (Entrevista a acompañante sindicalizada, entrevista N° 11)

Por su parte, las trabajadoras no sindicalizadas plantean en relación a los motivos de su no participación en espacios sindicales que:

Lo que pasa que yo estoy conforme con mi trabajo (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

"Cuando surge la idea del sindicato, la verdad que a mí no me gustó. Lo empezaron unos compañeros y te llamaban por teléfono, sin que vos los conocieras personalmente, y te decían: "¿porqué no sos del sindicato? ¡Tenés que venir! Porque todos tenemos que estar luchando, porque lo que logramos te favorece a vos también". Yo tenía un poco de miedo. Cuando yo iba a cobrar, que en ese tiempo te pagaban en la empresa, este...tenían todos los nombres de los del sindicato marcados, e incluso uno se encadenó en la puerta de la empresa de AMEC, este... sabían quién eran y no los podían echar hasta cierto punto, que se hacían ver, que destapaban cosas. Y a mí muchas cosas me han favorecido, pero otras no, porque al estar en el BPS, muchas cosas te descuentan, : que IRPF, que esto y que lo otro y en muchas años aportás y aportás y te descuentan y nunca lo recuperás. En realidad, no te regalan nada." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 1)

"He sentido nombrar el sindicato, sé que hay gente que está en el sindicato por el frigorífico." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Por lo tanto, se evidencia a través de estos discursos ciertas confusiones en lo relativo a la existencia de un sindicato, no pudiendo identificar el sindicato de la propia

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

rama de actividad. Además, se dejan entrever ciertos miedos, en lo relativo a la participación en ámbitos sindicales, asociados a la represión que se puede ejercer desde la empresa, que puede hasta llevar a la pérdida de la fuente laboral.

“No, no me interesa. Nunca me gustó mucho de las leyes. No me gusta estar en contra de la empresa. O no me gusta luchar mucho, no me gusta luchar, pensar en luchar para un futuro para esto y lo otro. Soy media comodona, no me gusta andar en reuniones, tenés que disponer de tiempo. Y yo el tiempo lo pierdo en arreglarme, en maquillarme. Entonces, la parte de las cuestiones legales no me interesa mucho.” (Entrevista a acompañantes no sindicalizada. Entrevista N° 1)

Al respecto, resulta interesante señalar que, “(...) este tipo de modo de vida se asocia a mujeres que presentan en común cierta restricción en el análisis de la situación laboral en la que se encuentran. (...) Podríamos resumir este tipo de modo de vida como aquel que privatiza los significados otorgados a las condiciones materiales de vida, los lugares sociales ocupados y las subjetividades construidas en torno esos polos casi dicotómicos trabajo/familia. Lo que queremos decir es que aspectos estructurales y subjetivos son resumidos en un destino personal construido básicamente en la dimensión privada de la vida social.” (De Martino, M, 2002:56, 57)

Cabe expresar que las trabajadoras no sindicalizadas entrevistadas, en su mayoría, pertenecen a localidades del interior del país, donde los sindicatos tienen menos fuerza y repercusión.

En lo relativo a esta vinculación entre sindicalizadas y no sindicalizadas, las primeras sostienen que:

“Nos vinculamos todo el tiempo, los boletines los entregamos a todos los acompañantes y después, antes de entrar a los servicios se dialoga. Pero siempre que se da la oportunidad se habla, y siempre incentivando a que se afilien y que no tengan miedo, porque hay un miedo atroz y es por eso que existen estas empresas, por la necesidad de la gente, y por el miedo de

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

quedarte sin esa entrada, que es mínima, es miserable porque más de \$ 7.000 no sacan los que tienen jornal asegurado, pero la mayoría de la gente es jornalera. Por ejemplo, una compañera hace tres días que no trabaja y eso tres días nadie te los paga. Yo tengo la ventaja, y eso es una cosa que se consiguió con el sindicato en los consejos de salarios, que por lo menos hubiera una parte del personal con guardias aseguradas, te aseguran 25 jornales y eso se lo dieron a las personas con más años en la empresa y por meritos. Y no podés rechazar más de tres servicios porque si no te sacan de la guardia asegurada, entonces, te da un cierto compromiso pero también te da una seguridad porque los 25 jornales te los pagan por más que no trabajes, porque capaz trabajas cuatro horas, pero te tienen que pagar ocho horas, pero yo tengo que estar controlando, porque si pueden, no te las pasan. (Entrevista a representantes sindicales del sindicato SECOM afiliado al PIT-CNT, Entrevista N° 20)

“Si, y me interesa más relacionarme con las no sindicalizadas, como ser afiliado tenés que trabajar base, más allá que no formes la Mesa. Creo que tenés la obligación moral de salir a abrir cabezas.” (Entrevista a acompañantes sindicalizada, Entrevista N° 14)

Por su parte, las trabajadoras no sindicalizadas, plantean no tener vinculación con las sindicalizadas:

“No he tenido vinculación. Las compañeras con las que me frecuento no quieren saber nada del sindicato.” (Entrevista a acompañantes no sindicalizada, Entrevista N° 5)

Finalmente se pretende realizar una aproximación a cómo se vivencia la representación sindical y cómo se interpreta esta participación.

Al respecto de ello, se interrogó a las trabajadoras sindicalizadas sobre qué significa ser integrante de un sindicato. Expresan al respecto que:

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

“Yo me siento íntegra, como obrera siento íntegra. La verdad que es lo que uno necesita, y sí, y sobre todo, tener la fuerza de que todos los días, mi dignidad no me la van a sacar. Es una fuerza, es un motorcito, y hay conciencia de que mi dignidad como obrera y como persona, la patronal, no me la van a rebatar.” (Entrevista a acompañantes sindicalizada, Entrevista N° 7)

“Significa la dignidad. La lucha constante y el deseo de tener una vida digna.” (Entrevista a acompañantes sindicalizada, Entrevista N° 8)

“Para mí es importante, para mí la herramienta sindical es importante. La gente no puede manejarse sino tiene sindicato, más allá de que la mayoría de la gente lo utiliza para cubrirse por las dudas de que les pase algo, no es mi caso, porque nosotros consideramos que es la herramienta que todo trabajador tiene que tener para poder accionar en todo sentido, conciencia de clase, de trabajador. Sindicato es igual a trabajador, para mí es eso.” (Entrevista a acompañantes sindicalizada, Entrevista N° 9)

“En relación a eso, te podría decir, que para mí la representación sindical, es proteger a los más débiles. Es elevar la conciencia, te eleva como ser humano.” (Entrevista a acompañantes sindicalizada, Entrevista N° 10)

“Yo creo que es importante desde el punto de individuo, desde el punto de vista político. Es por el único camino que un ser puede lograr las reivindicaciones. Porque sigo pensando que las reivindicaciones se alcanzan en grupo y no a nivel individual. Las garantías individuales las tenés hoy y mañana no. Las logradas en colectivo tienen garantías de todos, no fui yo sola, fuimos todos. Además el ser no crece en la individualidad, crece en colectividad. No estamos en este mundo perteneciendo a esta sociedad por casualidad, el que piense que puede por sus propios medios puede sólo, está equivocado. Hay compañeros que te dicen, le debo la vida a SECOM y en realidad, le están vendiendo la fuerza de trabajo, vos le servís, vos le estás vendiendo tu fuerza de trabajo, y le

están dejando una excelente plusvalía.” (Entrevista a acompañantes sindicalizada. Entrevista N° 14)

Por su parte, las trabajadoras no sindicalizadas expresan que:

“No sé, no estoy muy de acuerdo como ya te conté con lo del sindicato. No me interesa generar conflicto con la empresa. Me relaciono sólo con mi coordinadora y con mi supervisora dentro de la empresa, para no generar conflicto”. (Entrevista a acompañantes no sindicalizada, Entrevista N° 1)

“Y bueno, yo mucho del sindicato no entiendo, pero a veces dicen que logran cosas. Pero mucho no sé.” (Entrevista a acompañantes no sindicalizada, Entrevista N° 2)

“He sentido que la gente del frigorífico logra cosas por el sindicato, pero no sé mucho más que eso.” (Entrevista a acompañantes no sindicalizada, Entrevista N° 4)

“No sé bien, como que nunca me lo puse a pensar demasiado.” (Entrevista a acompañantes no sindicalizada, Entrevista N° 3)

Resulta interesante el planteo de Antunes, R. como forma de analizar esta realidad. Tal como sostiene este autor, estaríamos ante una diversificación y fragmentación de la clase que vive del trabajo, que también tiene sus consecuencias y repercusiones sobre el sindicalismo tradicional.

“Profundizando en esta cuestión Antunes introduce lo que denomina “crisis sindical generalizada” que se enfrenta a una contextualidad de creciente individualización de las relaciones de trabajo, desregulación y flexibilización al límite del mercado de trabajo, agotamiento de modelos sindicales (...)” (Sarachu, G. 1998:19)

Por lo tanto, llevando este planteo a esta realidad concreta, se puede sostener que, más allá de tratarse de un sector laboral relativamente nuevo con un ámbito de

representación sindical reciente, dentro del colectivo de trabajadoras se vivencia de modo diverso el interés por los espacios de sindicalización.

La centralidad política, el interés por un modelo alternativo queda relegado sólo a aquellas trabajadoras vinculadas a ámbitos de representación. Al tiempo que, para las trabajadoras no sindicalizadas, que no tienen trayectoria de participación en ámbitos de representación, resulta más preocupante resolver su situación particular y preservar la fuente laboral.

Esto, que se vive de un modo específico para este sector, forma parte de una tendencia generalizada en la región.

Al respecto resulta interesante el planteo de González Sierra, Y. quién sostiene que: "el fomento de las salidas individuales como consecuencia tanto de la menor expectativa en el sindicato como eficaz herramienta de lucha (...) la priorización alternativa del esfuerzo del núcleo familiar como estrategia para sobrellevar la crisis distancian progresivamente a los trabajadores de los sindicatos" (González Sierra, Y. 1991)

En esta dirección, De Martino, M. expresa que "el modo de vida con dimensiones ónticas y por ende, auto-referenciados, es aquel en los que, para la mujer, el cielo de vida doméstico y familiar es el trasfondo en el que acontecen y se organizan en buena medida los cambios (...)" (De Martino, M. 2002:54)

Esta perspectiva de análisis, no es ajena a la realidad de los servicios de acompañantes, donde principalmente se evidencia que las trabajadoras que nunca se vincularon a ámbitos sindicales, fomentan la resolución de sus conflictos de manera individual o desde el ámbito de sus propias familias.

Es a partir de aquí que se propone a continuación pensar en las estrategias que las trabajadoras del sector han configurado para la resolución de los cuidados familiares, a los que sus familias y ellas mismas tienen derecho, en la dialéctica trabajo-vida familiar.

6.5 Los cuidados familiares: una aproximación a las estrategias de resolución adoptadas por las trabajadoras del sector

En esta instancia, se propone reflexionar sobre el tema central de la investigación que aquí se plantea. Es decir, como estas familias están resolviendo el tema de los cuidados familiares en la dialéctica trabajo-vida familiar.

Para ello, se profundizará en la conformación de las familias, en el modo familiar imperante, en las estrategias de articulación entre trabajo y vida familiar adoptada por las trabajadoras para la resolución de los cuidados familiares.

En este sentido, cabe retomar el planteo de Parsons, T. (1955) quien sostiene que en todas las sociedades los adultos tienen que buscar respuestas al trabajo productivo, al trabajo doméstico y a la crianza de los hijos y cuidado de adultos mayores.

A su vez, teniendo en cuenta los cambios demográficos que han tenido lugar en la región. Es decir, cambios en los arreglos familiares, en un aumento del número de personas por hogar, inserción masiva de la mujer al mercado laboral, entre otra serie de cambios. Cambios que han generado mayores necesidades de cuidados.

Estas necesidades de cuidado llevan a que las familias busquen estrategias para su resolución. Estas estrategias adoptadas giran en torno a diversas oportunidades o alternativas: una resolución de los cuidados a la interna de las familias, contar con las redes sociales de contención, el papel del Estado o el acceso a la compra de servicios en el mercado.

En esta instancia, se propone realizar una aproximación al lugar que ocupan el Estado, mercado y redes sociales, en tanto, proveedores de bienestar. Es decir, cómo las señoras que trabajan en servicios de acompañantes, buscan resolver los cuidados familiares en esta dinámica del Estado, la familia y el mercado.

Tomando en cuenta este planteo, se buscará indagar cómo estas cuestiones se particularizan en nuestra población de estudio. Es decir, un sector laboral que surge producto del aumento de las necesidades de cuidado a nivel de la sociedad, que también debe buscar resolver las necesidades de cuidado de sus propias familias.

Específicamente, se busca realizar una aproximación a cómo trabajadoras que se insertan en un ámbito laboral asociado a los cuidados familiares, logran resolver los cuidados a los que sus familias y ellas mismas tienen derecho.

6.5.1 Los cuidados familiares: ¿articulación posible entre mundo del trabajo y vida familiar?

En este ítem se propone realizar una aproximación a cómo las trabajadoras del sector vienen articulando la resolución de los cuidados en sus familias y su inserción en el mercado laboral.

Esto es, cómo se logra la articulación entre un ámbito laboral asociado a los cuidados familiares, y la resolución de las tareas de cuidado a la interna de las familias de las acompañantes.

Se pretendía en el marco de las entrevistas que, las trabajadoras dieran cuenta de cómo lograban resolver el tema de los cuidados familiares, esto, ya sea en el presente, en aquellas familias donde sus hijos siguen siendo menores y conviviendo con el núcleo familiar. Pero también, indagando en aquellas familias con hijos mayores y cómo lo resolvían en el pasado, cuando éstos eran pequeños. Esto, desde el entendido que fue señalado en el marco teórico, como una de las necesidades de cuidado a ser suplidas por las familias.

En este sentido, se busca indagar cómo se distribuyen las tareas de cuidado, en tanto, tareas asociadas al trabajo no remunerado, pero esenciales para la producción del bienestar.

A partir de las entrevistas, se constata que todos los arreglos familiares plantean tener hijos¹⁸. Por lo tanto, en la población entrevistada, se podría sostener que deben suplir necesidades de cuidado asociadas al cuidado de menores a cargo.

¹⁸ El promedio de integrantes por hogar, de la población entrevistada es de cinco personas. Evidenciándose la presencia de niños y personas dependientes a cargo.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Actualmente el 56 % de las familias tienen hijos o personas dependientes a su cargo. Sin embargo, todas las entrevistadas señalan haber tenido hijos durante su vida, aunque actualmente no convivan con ellos.

Para avanzar en estas cuestiones, se interroga a las trabajadoras en relación a la edad que tenían sus hijos cuando se insertan en el mercado laboral.

Esto, bajo el supuesto que, desde una visión más tradicional, las mujeres como encargadas casi de manera exclusiva de las tareas de reproducción, postergan su ingreso al mercado laboral para la dedicación de aquellas tareas.

En este sentido, existe un porcentaje menor de acompañantes, cuya trayectoria laboral sigue el modelo tradicional por el cual ingresan más tardíamente al mercado laboral ante la dedicación a las tareas de reproducción.

Al respecto, señalan los motivos de este ingreso tardío a la fuente laboral.

“Eran grandes ya, porque como te decía, mientras ellos eran chicos, yo no trabajaba.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 16)

“sí, me dediqué a ser ama de casa para criarlos.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 1)

Se evidencia en estos arreglos familiares, un modelo imperante en el pasado. Es decir, donde se producía una división sexual del trabajo, por lo que las mujeres aparecían como responsables del cuidado de los menores y un acceso, si es que lo había, tardío al mercado laboral.

Por otro lado, la mayoría de las acompañantes se insertaron al mercado laboral siendo sus hijos menores de edad. Rompiendo con ello, con este modelo predominante en el pasado y respondiendo a nuevas dinámicas familiares.

En relación a las acompañantes que señalan que ingresan de manera temprana al mercado laboral, indican diversos motivos de inserción.

“cuando se fue el padre, mi hijo tenía doce años. Y yo empecé a trabajar de noche y lo dejaba solo.” (Entrevista a acompañante de sindicato desarticulado, Entrevista N° 6)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"cuando yo empecé a trabajar ellos eran chicos, cuando empecé a trabajar, como quedé viuda muy joven, anduvieron sorteándose entre cuidadoras, jardines privados hasta que empezaron la escuela." (Entrevista a acompañante sindicalizada, entrevista N° 14)

"No pude, más de una vez se presentaban situaciones pero al ser jefa de familia, eso no se podía dar." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 14)

Por lo tanto, se evidencia que, en aquellos testimonios cuyos ingresos se dan de manera más temprana, este hecho se encuentra relacionado a las trayectorias familiares. Es decir, arreglos familiares con jefatura femenina cuyo ingreso al mercado es indispensable para responder sus necesidades a través del trabajo remunerado. Esto no escapa a una realidad de análisis mayor, es decir, a aquellos cambios que se han gestado a nivel demográfico, social y cultural en la región.

Como lo señala Martínez, J. "(...) en América Latina en su conjunto, han aumentado los hogares con jefatura femenina, la soltería, las separaciones y los divorcios, producto del aumento de la esperanza de vida y las migraciones (...)" (Martínez, J. 2008: 24)

Por tanto, esto se particulariza en estas familias de las acompañantes, donde se busca desplegar estrategias para responder a las necesidades de cuidado que demandan sus familias. Por ello, cabe interrogarse; ¿qué estrategias las acompañantes han implementado como forma de articular vida laboral- resolución de cuidados familiares? ¿Qué papel juega el Estado, el mercado y las redes sociales en esta resolución?

Al respecto, una minoría de las acompañantes han señalado como primordial el papel del mercado para la compra de servicios de cuidado. Esto, como forma de resolver los cuidados de sus propias familias y llevar adelante su desempeño en el mundo laboral.

Algunas trabajadoras expresan que, durante periodos breves, han contratado servicios, sobre todo en lo que tiene que ver con el cuidado de sus hijos. Es decir, cuando las necesidades de cuidado no pueden ser suplidas a la interna de sus familias, han aptado por la compra de este servicio.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Ahora no, pero cuando eran chiquitos sí. Pero no fue muy positivo eso, era un problema porque si contratás a alguien le tenés que pagar poco, y sabés que está poco calificado además, los hijos necesitan estar con su familia"

(Entrevista acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

"Cuando eran chicos, siempre que necesitaban que los cuidaran tuve que pagar. Y cuando me vine para acá también pagué. Nunca conté con madre, ni con suegra, la verdad que no." (Entrevista acompañante de sindicato desarticulado, Entrevista N° 6)

"Ahora no, pero cuando eran más chicos, le pagaba a una señora. Pero también dependía de lo que yo ganara ese mes. A veces me pasaba que como trabajaba poco, no me quedaba mucha plata después de pagarle a la señora."

(Entrevista acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Se puede sostener, a partir de los testimonios recogidos, que estas tareas de cuidado que son delegadas a la órbita del mercado, también parecen impregnadas por la informalidad: salarios muy inestables, que dependen de los ingresos disponibles por las acompañantes. Se delegan tareas de cuidado, pero a su vez, se genera una inserción laboral que también es informal.

Además, cabe indagar en cómo se reproducen estas tareas de cuidado, es decir, a quiénes son delegadas en el ámbito del mercado. Se puede indicar que no sólo las acompañantes contratan de un modo informal a personas que puedan hacerse cargo de los cuidados familiares sino que, además, estas tareas nuevamente recaen en una figura femenina.

Para avanzar en este análisis, se puede pensar en el papel que juega el Estado, específicamente que rol viene desempeñando en estas familias en lo relativo a los cuidados familiares¹⁹.

¹⁹ A lo largo del presente documento se ha intentado interpelar el papel que juega el Estado para este colectivo en particular, por ejemplo se han debatido el rol de las políticas monetarias de transferencia condicionada.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

En esta dirección se ha interrogado sobre el acceso a determinados servicios públicos instrumentados por el Estado. Entre ellos, se mencionan los centros educativos de carácter más formal, liceos y escuelas. Pero también programas más específicos a la primera infancia como CAIF, Club de Niños o jardines públicos que más allá de la función educativa, permitan facilitar de un mayor tiempo disponible a las acompañantes en el ingreso al mercado laboral.

En su totalidad, las acompañantes entrevistadas señalan que sus hijos concurren o han concurrido a centros educativos de carácter público, ya sea liceos o escuelas.

Además, algunas acompañantes que residen en Montevideo, indican la importancia de CAIF o Club de Niños para articular su vida familiar y la inserción en el mundo del trabajo. Esto, se enfatiza aún más en aquellas familias con jefatura femenina.

"Mis hijas más chicas van al Club de Niños" (Entrevista acompañante sindicalizada, Entrevista N° 11)

"Ambos van a la escuela. Y en contra horario, para que yo pueda dormir algo, el más grande va al Club de Niños por parte de INAU y mi hija a un CAIF por parte de INAU, la tienen contenida porque en realidad ya está pasada de la edad." (Entrevista acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

Empero, en el interior del país, las acompañantes no han contado con servicios de carácter público que contribuyan en el cuidado de sus hijos.

En este sentido, se puede sostener que, cuando desde el Estado no se instrumentan políticas en el territorio, se produce una familiarización del bienestar. Es decir, ante falta de servicios públicos de cuidado, las acompañantes buscan resolver en la dinámica vida familiar y mundo laboral, este dilema en la órbita de sus familias.

En este sentido, resulta elocuente retomar el planteo de "La protección social aparece como desafío en un momento de transformación del Estado, de una salida masiva de las mujeres al mercado laboral y de una creciente demanda de trabajo femenino no remunerado para suplir una oferta estatal carente de políticas que faciliten la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado o, dicho de otro modo, carente de renovadas políticas de familia." (Montaño, S, 2007:87)

Para avanzar en esta aproximación a las estrategias que las acompañantes llevan adelante en la resolución de los cuidados familiares, cabe indicar que un grupo importante de entrevistadas señalan la importancia de las redes sociales de contención, que han facilitado la permanencia en el mercado laboral.

"No, siempre nos arreglamos con mi familia para cuidar a las más chica. Sólo he tenido que dejar de trabajar para llevarla al médico o alguna situación muy especial." (Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 3)

"Y cuando eran más chicos a veces mi madre también me daba una mano." (Entrevista acompañante sindicalizada. Entrevista N° 10)

Tuve que contar con el apoyo de su abuela, de mi mamá que me ayudó a cuidar a mis niños." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

En este sentido, en estos arreglos familiares se particularizan de un modo específico el peso de las redes sociales, en tanto, productoras de bienestar. En esta dirección, son interesantes los aportes de Pizarro, R. en relación a la vulnerabilidad social²⁰.

"La cuarta dimensión en la que se constata la vulnerabilidad se refiere a las relaciones sociales. Los vínculos y redes que tienen las personas y las familias son muy determinantes para acceder a oportunidades de trabajo, información y posiciones de poder." (Pizarro, R, 2001:15).

De esta forma, las redes sociales son un grupo de personas o personas miembros de una familia, amigos, vecinos, de la comunidad que serían capaces de realizar aportes a las familias cuando éstas lo necesitan.

²⁰ Pizarro, R. considera a la vulnerabilidad social desde cuatro dimensiones; "(...) así, la vulnerabilidad se manifiesta (...) en distintas dimensiones de la vida social: en el trabajo, en el capital humano, en el capital físico financiero del sector informal, y en las redes sociales." (Pizarro, R, 2001:14). En esta exposición se hará referencia a las relaciones sociales como forma de contribuir al análisis.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Particularizando esta noción en la realidad de las trabajadoras, se puede señalar que, en la búsqueda de la resolución de los cuidados familiares, ante la inserción al mercado laboral, las redes sociales son relevantes como contenedoras de estos procesos.

Cabe señalar al respecto, si bien las acompañantes ingresan al mercado laboral, estas tareas de cuidado que no pueden ser resueltas por ellas, son delegadas a otro referente femenino dentro de la familia.

Nuevamente las tareas de cuidado siguen realizándose, aunque de un modo de transferencia, por una figura femenina.

“De mañana los nenes se quedaban solos y a las 12:15 yo los llevaba a la escuela y en la tarde, estaba mi marido. O si no, mi madre se daba una vuelta por casa para ver cómo estaba todo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 15)

Este proceso, por el cual las acompañantes transfieren las tareas de cuidado a otras mujeres en la órbita de sus propias familias para poder insertarse laboralmente, no escapa a una realidad de análisis más amplia.

En este sentido, para el contexto europeo se sostiene que “(...) a pesar de que cada vez es mayor el desarrollo de servicios para el cuidado de infancia y de personas mayores dependientes, el círculo familiar continua siendo el principal sostén del cuidado de personas. Y no podemos obviar que el cuidado en el ámbito familiar, tiene cara de mujer. El hecho de que gran parte del trabajo de cuidado a personas se realice en el ámbito familiar y doméstico lo convierte en un trabajo invisible socialmente. Y como es natural, no exige esfuerzo, no se retribuye y, frente al trabajo productivo, no es generador de derechos sociales. Sin embargo, el cuidado en el ámbito familiar y doméstico es generador de grandes beneficios sociales pero también de grandes costes para quienes lo realizan y, con ello, se convierte en un generador de fuertes discriminaciones hacia las mujeres.” (Ibarretex Markuartu, J.J, 2004:9)

Avanzando en esta problematización, también señalan las acompañantes el papel que actualmente cumplen no sólo otros familiares, sino también los hijos mayores que hacen posible la articulación entre mundo del trabajo y vida familiar.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

"Por suerte sí, y además los chiquilines me ayudan mucho." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

"Ahora ya son grandes y puedo" (Entrevista a acompañante de sindicato desarticulado, Entrevista N° 6)

"Sí, como te decía, siempre entre todos y con la ayuda de los más grandes que me cuidan a los más chicos" (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

"Ahora que los hijos están grandes tengo mayor libertad." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

Finalmente, se puede señalar que algunas de las trabajadoras han buscado como forma de articulación una modalidad de inserción laboral dentro del trabajo en servicios de acompañantes que permita que ellas mismas puedan resolver los cuidados familiares y no delegar estas funciones al ámbito del mercado o ante la ausencia de redes sociales que faciliten este proceso.

"No, en realidad, lo que tuve que hacer fue trabajar de noche, cambiar de trabajo." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 11)

"Sí, porque trabajo en la noche y tengo el día libre para mis hijos." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 16)

"sí, como trabajo en la noche." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 11)

El planteo que Martínez, J. es sumamente oportuno: "El trabajo remunerado es cada vez más un asunto de mujeres, aunque el no remunerado –oficios domésticos, cuidados, gestión del hogar– sigue siendo aún hoy, un asunto casi exclusivamente femenino." (Martínez, J, 2008:6)

Esto se evidencia en la propia realidad de las acompañantes, donde el trabajo no remunerado aparece articulando, limitando y moldeando la inserción de este colectivo al mundo del trabajo. Siendo de escaso alcance para estas familias tanto el acceso al mercado como las políticas del Estado sobre cuidados.

6.5.2 Aproximación a la distribución de la responsabilidad de cuidados: ¿igual distribución de tareas a la interna de las familias?

Siguiendo con el análisis propuesto, en este momento, se pretende profundizar en relación a la responsabilidad de los cuidados, es decir, cómo se distribuyen a la interna del arreglo familiar.

A partir de lo que expresan las acompañantes entrevistadas se traduce que, si han recibido o reciben apoyo de otros integrantes que conforman el arreglo familiar para la resolución de las tareas de cuidado, no se estaría hablando de una distribución igualitaria de tareas.

“Yo siempre he contado con el apoyo de mi familia, de gente amiga, de vecinos. Apoyo sí, pero yo me manejo sola, no pido más de lo que necesito.”
(Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

“Tuve que contar con el apoyo de su abuela, de mi mamá que me ayudó a cuidar a mis niños.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

“Sí, por supuesto, todos me ayudan. Y cuando eran más chicos a veces mi madre me daba una mano.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

“Sí, con mi marido.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 16)

“Cuando mi hijo era chico, sí contaba con la ayuda de mi madre y de mi hermano” (Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 8)

Con estos testimonios, se reafirma el planteo propuesto en el capítulo anterior. Se evidencia que la tendencia generalizada en la región sobre el rol de la mujer en las tareas de reproducción, también se hace presente en este colectivo.

Sostiene al respecto Martínez, J. que “las encuestas de uso del tiempo muestran que el aumento de la inserción laboral de las mujeres no ha estado acompañado por modificaciones sustantivas en el reparto de las tareas domésticas.” (Martínez, J. 2008:68)

También Sunkel, G. plantea que “mientras se ha ampliado el acceso de la mujer al trabajo remunerado, lo que consume tiempo que tradicionalmente ella dedicaba a cubrir las responsabilidades familiares, no se ha producido un cambio equivalente en la redistribución del tiempo que los hombres dedican al trabajo y al hogar” (Sunkel, G. 2006).

Por lo tanto, esto también se ve reflejado en la propia realidad de las acompañantes, donde si bien se destaca el recibir apoyo en el marco de las familias, no se estaría hablando de una igual distribución de la responsabilidad de cuidados a la interna de los hogares. Esto permite sostener que, para este colectivo, los modelos tradicionales de distribución de tareas según género siguen siendo imperantes.

6.5.3 Jornada cotidiana de las trabajadoras: ¿qué lugar ocupan los cuidados familiares en la cotidianeidad?

A partir del análisis precedente y como forma de profundizar en ello, se pretende indagar sobre el lugar que ocupan los cuidados familiares en el cotidiano de las acompañantes.

Se busca explorar en el tiempo que las acompañantes dedican a los cuidados familiares y a la jornada laboral. Además, se indaga en torno a cómo se distribuye su tiempo en una jornada cotidiana. Por ejemplo, el tiempo dedicado a acompañar a sus

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

hijos al centro educativo, en la realización de deberes escolares y en la participación de actividades recreativas.

En esta dirección, se interrogó a las acompañantes en relación a cómo se desarrolla una jornada en su vida cotidiana.

“Bueno, en realidad como trabajo de noche, el día es un poco invertido. Y bueno durante el día intercalo actividades de mi casa, lo que tenga que hacer cuando salgo del trabajo, los mandados, pago cuentas del mes. Y cuando llego a mi casa hago las tareas de la casa. Y de tarde temprano me acuesto a dormir una siesta. Y al levantarme intento compartir con mis hijos o compartir el almuerzo o antes de irme al trabajo de nuevo. Y bueno, después ya me preparo para irme a trabajar.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

“Bueno, te cuento como sería un día común, voy a empezar por la noche. Hoy a las 21 o a las 22 horas me voy a trabajar, trabajo toda la noche, y salgo a las seis o a las siete de la mañana. Cuando salgo a esa hora, me vengo derecho para el otro trabajo. (...) Y trato de irme temprano a mi casa para comer alguna cosa, bañarme, lavar la ropa. Y bueno, a veces duermo, a veces no duermo, y me preparo para arrancar de nuevo el trabajo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

A partir de estos testimonios, se puede sostener que gran parte de su jornada cotidiana aparece dedicada a su labor en el mundo del trabajo remunerado. Como ya se había señalado, las acompañantes trabajan jornadas muy extensas que rondan entre las ochos y doce horas laborales diarias.

Del mismo modo, se evidencia que son las mismas acompañantes las encargadas de articular y realizar las tareas de cuidado en el tiempo restante de su jornada cotidiana. Realizando tareas que tienen que ver con la atención y crianza de sus hijos, tareas del hogar y realización de trámites.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Cuando se interroga a las acompañantes sobre otras laborales que también pueden señalarse como tareas de cuidado, tales como acompañar a sus hijos a los centros educativos, señalan:

“No, porque justo entro a trabajar a las ocho de la mañana y mi hija va a la escuela a la una.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

“Los intento acompañar en lo posible. Por ejemplo, el año pasado uno de mis hijos hizo el liceo en Montevideo, presentaron una obra y él me pidió que lo acompañara.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

“Sí, cuando puedo acompaño a las más chicas. Y los más grandes van solos.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

“No porque es el horario de mi trabajo.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Para avanzar en el análisis se ha interrogado a las acompañantes sobre la posibilidad de ayudar a sus hijos en la realización de deberes escolares y liceales.

“De noche hacemos los deberes.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 3)

“A veces, pero muy poco. A veces le doy una mano cuando tienen que buscar palabras en el diccionario. Pero muchas veces, dicen que no traen deberes.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Finalmente, se indaga en relación a la realización de actividades recreativas de manera conjunta con sus hijos.

“Y los fin de semanas estoy más en casa y trato de compartir más cosas con mis hijos. Pero trabajo mucho, yo no creo que sea compulsiva con el trabajo.”

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

pero para mí el trabajo es mucho disfrute y entonces, es importante.

(Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista N° 5)

“En la semana es más complicado, pero los fines de semana intentamos hacer cosas.”

(Entrevista a acompañante sindicalizada. Entrevista N° 10)

“La verdad que no. A veces nos damos algún gusto de salir a comer una pizza.

pero muy pocas veces.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada. Entrevista

N° 4)

Se puede señalar al respecto que, estas actividades que son también de cuidado, suelen hacerse en la medida de que las trabajadoras dispongan de tiempo libre. Por lo tanto, pueden considerarse como necesidades de cuidado secundarias, que aparecen condicionadas por la labor remunerada que realizan y por el tiempo que disponen para su realización.

6.6 Una aproximación a la resolución de las tareas de reproducción adoptadas por las trabajadoras del sector

En este ítem se propone una aproximación a cómo las acompañantes resuelven las tareas asociadas a la reproducción. Es decir, aquellas tareas asociadas al hogar, a la realización de compras, elaboración de alimentos, lavado de ropa y realización de trámites.

6.6.1 Tareas del hogar: ¿colaboración o distribución igualitaria de tareas?

Se pretende indagar en cómo se vienen resolviendo las tareas del hogar. Es decir, si en estas familias se evidencia una distribución igualitaria en las tareas que se deben resolver, o de lo contrario, se podría estar hablando de una “colaboración”, sobre todo de las figuras masculinas.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Cuando se interroga a las acompañantes al respecto, señalan recibir “apoyo” del resto de los integrantes de la familia.

“Sí, a veces mi marido y mis hijos hacen mandados o se cocinan para ellos.”

(Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°16)

“Sí, de los chiquilines, ellos me ayudan. De mañana cuando yo me voy a trabajar, F. que es el más grande se levanta y ordeña la vaca, prepara la leche y es también el que se encarga de darle de comer a las gallinas. Y el resto de las cosas también las hacen ellos, a veces limpian y hacen también la comida al mediodía.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

“Lo hago de noche, cuando vengo del trabajo. Por suerte tengo lavarropas, pero a veces para adelantar lo que hago pongo ropa en el lavarropas y mientras voy lavando cosas a mano. Siempre intento que no se me amontonen mucha ropa, sino ir lavando todos los días. Yo siempre me encargo de lavar, y los chiquilines la tienden y entran la ropa” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 4)

Algunas acompañantes señalan que ellas son las encargadas de la realización de las tareas y no cuentan con apoyo.

“Lo tengo que hacer yo, el día que no lo hago, no se come.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N°11)

“No qué me va ayudar!, tengo que hacer todo yo. A veces me entra la ropa, lo tengo que llamar si está por llover y la entra, sobre todo ahora que me estoy por operar.” (Entrevista a acompañante sindicato desarticulado, Entrevista N° 6)

“En realidad como él hace changas yo soy la que me encargo de las cosas de la casa.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 2)

Otras acompañantes plantean recibir colaboración en algunas actividades, pero determinadas tareas "deben" ser realizadas por ellas.

"Sí, todos colaboran. (...) En el tema de la comida y los mandados me encargo yo, en eso no me ayudan. Como tengo el día libre voy haciendo las cosas. (...) No, de lavar la ropa me encargo yo también. Y como tengo lavarropas, la pongo a lavar en cualquier ratito libre que tenga." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 10)

"Hay cosas me gusta hacerlas yo. Capaz que tendría que seguir aprendiendo. Me gusta hacer los mandados yo, elegir lo más barato, lo que rinde más. Y lo hago generalmente cuando salgo del trabajo." (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

"De los mandados me encargo yo, me gusta, cuando salgo de trabajar ya vengo comparando por el camino los mandados. Y si veo algo me llevo, cuando estoy en el interior, voy comprando cosas en los almacenes. Mis hijos me dicen que tengo cabeza de negociante. Y este trabajo que tengo para mí no es forzoso, porque cuando tenía negocio, iba al mercado y andaba con cajones y cosas, por eso, este trabajo no es muy es forzoso para mí." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 15)

"Generalmente lo hacemos los dos, pero intento hacerlo yo porque hace mucho relajo." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 7)

"Lo resolvemos entre mi hija y yo en este momento, porque mi otro hijo es un varón, y mal criado por cierto." (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 14)

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

En la resolución de estas tareas se evidencia como se han ido configurando los roles de género asumidos a nivel de la sociedad que llevan a que esta distribución desigual de tareas se siga sosteniendo.

Esto también se hace presente en las estrategias que las acompañantes han ido adoptando como forma de resolver estas tareas de reproducción.

“Bueno, los chiquilines al mediodía se cocinan ellos, sino comen lo que quedó de la cena. Y la cena la hago yo cuando llego del trabajo. O en el día libre intento cocinar un poco para varios días.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°4)

“Y bueno, depende a veces de cómo esté el día de complicado, si llego muy tarde. Lo que hago, es hacer un surtido de las cosas más grandes una vez por mes, para que hayan cosas y después se va comprando las cosas que se precisan todos los días.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N°4)

“Se hace la comida para toda la semana. Y siempre intento tener frutas y verduras frescas. Fieria una vez por semana.” (Entrevista a acompañante sindicalizada, Entrevista N° 13)

“(…) Pero a veces opto por no meter en la lavadora si es poco, y dejar en remojo y yo que sé, y si no meto todo en la lavadora. Y lo que les pido a ellos es que tiendan y destiendan porque no estoy de repente.” (Entrevista a acompañante no sindicalizada, Entrevista N° 5)

7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En esta instancia, se propone presentar la estrategia metodológica. Ello implicará un acercamiento al diseño de investigación, a la población de estudio y a las técnicas de recolección de información utilizadas.

Para dar cuenta de las opciones metodológicas empleadas, es posible mencionar que a lo largo de todo este documento se ha intentado, en acuerdo con De Martino, M. partir de "(...) nueva concepción metodológica-teórica integrada" (De Martino, M. .1994: 206)

Es decir, partir de concepciones teóricas que expliquen la realidad, desde una perspectiva que permita la aprehensión de la misma en su totalidad y movimiento, y a su vez que orienten los procesos de intervención. De esta forma, partir de una concepción dialéctica de la realidad, implica una opción metodológica.

7.1 Diseño de la investigación

Se considera relevante explicitar cual fue el carácter de la presente investigación. La misma se enmarcó en lo que se define como una investigación exploratoria, en tanto, ensayo teórico especulativo, que buscó responder a las inquietudes que suscita la investigación.

En este sentido, se cree pertinente resaltar este carácter de la investigación, dado que si bien existe un área de acumulación muy importante en torno a cuestiones de género y el lugar de las mujeres en el mercado laboral, se considera que no se han desarrollados demasiadas investigaciones sobre el colectivo de mujeres que trabajan en servicios de acompañantes, en el sentido que aquí se plantea.

Para dar cuenta de la metodología empleada, cabe explicitar que la misma se enmarca dentro de la lógica de diseño cualitativo. En relación a ello, la investigación se basó en un diseño flexible, es decir, un proceso circular que intenta tener una mirada atenta a lo no previsto, abierto a modificaciones en el transcurso de la misma. Ello significa "(...) tomar decisiones a lo largo de todo el proceso de investigación y sobre todas las fases, o pasos que conlleva dicho proceso (...). Algunas de estas decisiones se

tomarán al principio (...) Otros irán surgiendo sobre la marcha.” (Valles, M.S. 1997: 78)

7.2 Población de estudio

Con el fin de llevar a adelante esta investigación, se seleccionó una muestra de la población de estudio. Es decir, a partir de la consideración de las mujeres que trabajan de manera remunerada en servicios de acompañantes, se escogió una muestra que permita responder a los objetivos que suscita esta investigación.

De acuerdo con ello, se realizó una selección de la población de estudio teniendo en cuenta los siguientes criterios muestrales. En primer lugar, como forma de lograr el contacto con los informantes claves se aplicó la técnica de “bola de nieve”, mediante la cual a partir de los primeros contactos con las entrevistadas, permitió el acercamiento a otras trabajadoras del sector.

En segundo lugar, se seleccionó a la población que trabaja en servicios de acompañantes independientemente de la empresa en la que se insertan laboralmente, ya que lo central de esta investigación no lo constituyen las empresas de acompañantes, sino sólo en términos relacionales con la población de estudio.

Como tercer criterio, se buscó realizar entrevistas a trabajadoras del sector que estén sindicalizadas actualmente, trabajadoras integrantes de sindicatos que están desestructurados, y a trabajadoras no sindicalizadas, con la finalidad de realizar un análisis comparativo al respecto.

Cabe señalar que se realizaron entrevistas a otros informantes calificados, para permitir un mayor acercamiento a la temática. En este sentido, se efectuaron entrevistas a representantes de la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) y diversos dirigentes de los distintos sindicatos de servicios de acompañantes, ya sea, representantes de sindicatos que se están funcionando, como a dirigentes de sindicatos desarticulados.

7.3 Técnicas de investigación y recolección de información

En virtud del diseño de investigación y del universo de estudio, se han seleccionado como principal técnica de investigación social y recolección de información a la entrevista, considerándose como adecuada con relación a los objetivos planteados.

La entrevista, pensándola desde la perspectiva de Ruiz Olabuénaga (2007), como un encuentro cara a cara entre el investigador y los informantes, donde lo que se busca es la comprensión de la perspectiva que tiene los sujetos sobre las temáticas de interés del investigador. Entre las ventajas que presenta esta técnica, se encuentra la obtención de información a partir de las propias palabras de los entrevistados.

Además es de destacar la idea de una pauta de entrevista semiestructurada aplicable a toda la población de estudio. De manera tal que, al momento de la aplicación de la pauta, permitan ser introducidas otras interrogantes, al tiempo que habilita al entrevistado a expresarse libremente sobre la temática en cuestión.

Por lo tanto, a partir del trabajo de campo realizado, se puede evaluar que la técnica de recolección de información seleccionada resultó sumamente útil y adecuada para cumplir con los objetivos de investigación.

8. REFLEXIONES FINALES

En esta instancia, se propone reflexionar en torno al análisis que se presenta a lo largo del documento y al proceso de investigación transitado.

Plantea Kosik, K. que “la dialéctica no es el método de la reducción, sino el método de la reproducción espiritual e intelectual de la realidad, el método de desarrollo, o explicación, de los fenómenos sociales (...)” (Kosik, K, 1967: 15)

Dar cuenta del proceso transitado, implica una reproducción intelectual, donde se trascienda lo discursivo y se realice una problematización teórico- crítica de la realidad. Esto no cancela la importancia de los discursos de los sujetos entrevistados, sino que es el sustento del cual partir para entender y comprender la realidad en la que aquellos se encuentran insertos.

En concordancia con lo precedente, se señaló como objeto de estudio de esta investigación, llevar a adelante una aproximación a la realidad de las mujeres uruguayas que trabajan de manera remunerada en servicios de acompañantes. Poniéndose énfasis, en ver cómo este colectivo, vivencia las transformaciones del mundo del trabajo en la contemporaneidad, la división sexual del trabajo y el rol que desempeña la mujer en los cuidados familiares.

Mediante la presente, se buscó indagar: cómo las mujeres que realizan trabajos remunerados asociados a cuidados familiares, vienen resolviendo, en la actualidad, los cuidados a los que sus familias y ellas tienen derecho.

En esta instancia, se retoman de manera muy general, algunos de los hallazgos del proceso investigativo.

A lo largo del análisis, se ha indagado en relación el surgimiento de los servicios de acompañantes. Ámbito de inserción laboral del colectivo de estudio, intrínsecamente asociado a los cuidados familiares.

Producto de los nuevos arreglos familiares, de la incorporación masiva al mercado laboral, al envejecimiento de la población, en otras series de cambios que han sido ya señalados, se ha generado una nueva demanda por resolver los cuidados familiares, que no son posibles de suplir dentro de la órbita de los hogares y que dan lugar al surgimiento de este sector laboral.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

En esta dirección, se examinó en este sector altamente feminizado, cómo se vivencia el mundo del trabajo. Se trata de un colectivo femenino conformado por mujeres de edad relativamente avanzada que, ya sea en esta fuente de trabajo actual como en su historia laboral, han construido una inserción extra doméstica en el plano de los cuidados familiares.

Un nuevo sector laboral que aparece poco respetable ante derechos que históricamente han sido conquistados por el colectivo de trabajadores. Largas jornadas laborales, salarios sumergidos y una serie de irregularidades que han sido señaladas por las entrevistadas. A su vez, una escasa y endeble trayectoria sindical, limita la posibilidad de posicionamiento ante la respecto de sus derechos.

Comprender estas particularidades que se expresan en la cotidianidad laboral de estas acompañantes, requiere considerar supuestos mayores. Partir desde una perspectiva de género para el análisis de esta realidad, resultó ineludible para entender estos procesos que son vividos por las trabajadoras, donde se evidencia una constante desvalorización de su tarea. La clásica división sexual del trabajo, que tiene su sustento el ámbito doméstico, se traslada al espacio público. Por consiguiente, la inserción laboral que se asocia a los cuidados familiares, también aparece como poco valorada y proclive a la explotación.

Desde esta perspectiva, se plantea reflexionar cómo este colectivo que se inserta en el mundo del trabajo remunerado en tareas de cuidado, viene resolviendo los cuidados familiares de sus propias familias. Si bien ha sido amplio el análisis en torno a esta categoría central, se puede sostener que las acompañantes han desplegado múltiples estrategias al respecto.

Existe una proporción menor de acompañantes, cuya trayectoria laboral se rige por un modelo tradicional. Una postergación al ingreso al mercado como contracara a una dedicación total a las tareas de reproducción.

En contrapartida, la mayoría de las acompañantes, se insertaron al mercado laboral tempranamente, fruto de nuevas dinámicas familiares. Arreglos familiares con jefatura femenina cuyo ingreso al mercado, es indispensable para responder sus necesidades a través del trabajo remunerado.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Reflexionar en torno a cómo estas familias vienen resolviendo los cuidados familiares, requiere tener en cuenta el papel del Estado, del mercado y de las redes sociales, en tanto, proveedores de bienestar.

Una minoría de las acompañantes ha señalado como primordial el papel del mercado para la compra de servicios de cuidado. Esto se encuentra muy condicionado a una inserción laboral con una baja remuneración que, perjudica el acceso a la compra de servicios de cuidado. En aquellas situaciones que se acceden, se hace bajo la informalidad y recayendo esta responsabilidad en una nueva figura femenina.

Cabe indicar que un grupo importante de entrevistadas señala la importancia de las redes sociales de contención, que han facilitado que luego del ingreso al mercado laboral, logren solventar este proceso. Dentro de las redes sociales, las figuras femeninas también son las responsables de los cuidados.

Por lo tanto, se puede sostener que, para el colectivo de las acompañantes, de manera casi genérica, el papel femenino de traspaso de responsabilidades familiares es central. Ya sea, dentro de la órbita de las propias familias, delegando estas funciones a las redes sociales, así como también, en la compra de estos servicios en el mercado las figuras femeninas son importantes. Generándose así, una cadena de transferencia de cuidados, que recae sobre las mujeres. Cuestión que ha devenido históricamente.

Es interesante indagar sobre el papel que juega el Estado, en lo relativo a los cuidados familiares para estas familias. Se ha señalado que las acompañantes hacen uso de políticas educativas, de políticas de transferencias condicionadas que influyen en el nivel económico, para articular su vida familiar y la inserción en el mundo del trabajo.

Empero, se cuestiona la lógica de elaboración de algunos programas estatales, que colocan, a la hora de las contraprestaciones, a las mujeres como protagonistas. No rompiendo así con los imperativos de la familia patriarcal y con la clásica división sexual del trabajo.

Además, es cuestionable el alcance de estos servicios a nivel territorial. Las acompañantes que residen en el interior, indican no contar con servicios de carácter público que contribuyan en el cuidado de sus hijos.

En este sentido, se puede sostener que cuando desde el Estado no se instrumentan políticas que tenga en cuenta estos supuestos, se produce una familiarización del bienestar. Es decir, ante falta o escasez de servicios públicos de cuidado y la

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

imposibilidad de acceder a la compra en el mercado, las acompañantes buscan resolver los cuidados familiares, en esta dialéctica trabajo-vida familiar, en la órbita de sus familias.

Mediante la presente investigación se buscó contribuir a la acumulación de conocimiento en relación a este colectivo en particular, dejando las puertas abiertas a futuras líneas de indagación.

Se trató de comprender críticamente las determinaciones económicas, sociales, culturales, históricamente construidas y transmitidas que se particularizan de un modo específico en la cotidianidad este colectivo femenino y que facilitan o limitan el desarrollo de su vida cotidiana.

Por lo tanto, cabe dejar algunas interrogantes planteadas: ¿Qué inserción laboral? ¿Para qué mujeres? ¿Los roles de género tradicionales se proyectan en el mercado laboral? Al respecto; ¿Qué garantías brinda el Estado? ¿Cómo se resuelven los cuidados familiares?

Las interrogantes quedan planteadas, resta un vasto camino por recorrer.

9. BIBLIOGRAFÍA

Aguirre R y C. Fassler (1997) "Acercas del cuidado doméstico. La mujer en la familia como protagonista del Bienestar Social" En: Género, Familia y Políticas Sociales. Modelos para armar. Fassler, C. Hauser, P y lens, I. Ed. Trilce. Montevideo, Uruguay.

Aguirre, R. (1998) "Sociología y género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha" Ed. Doble clic. Universidad de la República. CSIC. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias sociales. Montevideo, Uruguay.

_____ y Batthyány, K. (2001) "Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur", Cinterfor, Montevideo, Uruguay.

_____ y Batthyány, K. (2005) "Trabajo no remunerado y uso del tiempo. La encuesta Montevideo y área metropolitana 2003", Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

_____ (Editora) (2009) "Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay" Ed. Doble clic. Uruguay.

Antunes, R. (1999) "¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo", Ed. Antidoto, Buenos Aires, Argentina.

_____ (2001) "Trabajo y precarización en el orden neoliberal en la Sociedad negada" En: La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo. Ed. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

_____ (2005) "Los sentidos del trabajo ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo" Ed. Herramienta. Buenos Aires, Argentina.

Baraibar, X. (2003) "Las paradojas de la focalización" En: Revista Ser Social N° 12, Universidad de Brasilia, Brasil.

Batthyány, K. (2006) "Género y cuidados familiares ¿Quién se hace cargo del cuidado y la atención de los niños y adultos mayores?" En: Fassler, C. Familias en cambio en un mundo en cambio. Tomo I. Trilce, UNFPA, Montevideo, Uruguay.

Batthyány, K. (2007) "Género y cuidados familiares ¿Quién se hace cargo del cuidado y la atención de adultos mayores en Montevideo?" Informe Final del Proyecto I+D. CSIC, UDELAR, FCS, Departamento de Sociología, Montevideo, Uruguay.

Berdia, A. (2009) "Vida cotidiana: categoría central para el abordaje profesional" En: Revista Fronteras N° 5. Segunda Época. Montevideo.

Cabella, W. (2006) "Los cambios recientes de la familia uruguaya: La convergencia hacia la segunda transición demográfica" En: Fassler, C. Familias en cambio en un mundo en cambio. Tomo I. Trilce, UNFPA, Montevideo, Uruguay.

CEPAL. (2006) "La protección social de cara al futuro. Acceso, financiamiento y solidaridad." Montevideo, Uruguay.

De Martino, M. (1994) "Reflexiones en torno a la metodología del Trabajo Social" En: Demandas y oportunidades para el Trabajo Social: nuevos escenarios y estrategias. Ed. Eppal, Montevideo.

_____ (2002) "Modos de Vida en un mundo global. El caso de las trabajadoras de la industria de la vestimenta." Departamento de Trabajo Social, CSIC, UDELAR, Montevideo.

Esping Andersen, G. (2000) "Fundamentos sociales de las economías postindustriales." Editorial Ariel, Barcelona, España.

Fassler, C. (coord.) (2006) "Familias en cambio en un mundo en cambio". Ed. Trilce, Montevideo, Uruguay.

Filgueira, C. (1996) "Sobre revoluciones ocultas: la familia en el Uruguay" CEPAL, Montevideo, Uruguay.

Filgueira, F (1998) "El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada" Ed. FLACSO/ SSRC, Costa Rica.

Frau, M.J. (2001) "El trabajo femenino y procesos de empobrecimiento de las mujeres". En Tortosa J.M. (coord.) Pobreza y perspectiva de género. Ed. Icaria, Barcelona, España.

Guzmán, V. y Bonan, C. (2006) "La participación de las mujeres en el contexto de la modernidad" En: Fassler, C. Familias en cambio en un mundo en cambio, Tomo I, Trilce, UNFPA, Montevideo, Uruguay.

Grassi, E. (1994) "La implicancia de la investigación social en la práctica profesional del Trabajo Social." En: Revista Trabajo Social, Nº 135, Barcelona.

Heller, A. (1985) "Historia y vida cotidiana". Ed. Grijalbo, México.

Harvey, D (1994) "Condición Posmoderna". Ed. Loyola, San Pablo.

Jelin, E. (1998) "Pan y afectos. La transformación de las familias." Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, Argentina.

Kosik, K. (1967) "Dialéctica de lo concreto" Ed. Grijalbo, México.

Midaglia, C y Antía, F. (2007) "La izquierda en el gobierno: ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social?" En: Revista Uruguaya de Ciencia Política, Nº 16, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Montaño Virreira, S. y Calderón Magaña, C (coord.) (2010) "El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo". CEPAL, Santiago de Chile.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

Parsons, T. (1955) "Family, socialization and interaccion process". Capítulo I: La familia norteamericana. Fondo de Cultura Universitaria. Ficha N° 59 s/f.

Pizarro, R. (2001) "La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina." CEPAL, Chile.

Ruiz Olabuénaga, J. I. (2007) "Metodología de la investigación cualitativa" 4ª Ed. Bilbao. Universidad de Deusto.

Saltzman, J. (1992) "Equidad y género: Una teoría integrada de estabilidad y cambio." Ed. Cátedra, Madrid, España.

Sarachu, G. (1998) "Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores: experiencias en el sindicalismo uruguayo" UFRJ/ESS, Universidad Federal de Rio de Janeiro, Escuela de Servicio Social.

Serrano, C. (2005) "La política social en la globalización. Programas de protección en América Latina" Serie Mujer y Desarrollo N° 70, CEPAL, Chile.

Sunkel, G. (2006), "El papel de la familia en la protección social en América Latina", serie Políticas sociales, N° 120 (LC/L.2530-P), CEPAL, Santiago de Chile.

Valles, M.S. (1997) "Diseños y estrategias metodológicas en los estudios cualitativos". (Cap. 3). En: "Técnicas cualitativas de investigación social" Reflexión metodológica y práctica profesional. Síntesis sociología.

FUENTES DOCUMENTALES

Draibe, S. y Riesco, M. (2006) "Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea", Naciones Unidas, CEPAL, Serie Estudios y Perspectiva N° 55, México, <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/3/26543/L742.pdf>, 20 de setiembre, 2011.

González Sierra, Y. (1991) "Reglamentación de la huelga: Espada de Damocles y resistencia." http://www.nuso.org/upload/articulos/1978_1.pdf

Ibarretex Markuartu, J.J. (2004) "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado" Congreso Internacional Sare 2003. Edita Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, Comunidad Europea, Fondo Social Europeo, http://www.emakunde.euskadi.net/u72publicac/es/contenidos/informacion/pub_ornadas/es_emakunde/adjuntos/sare2003_es.pdf, 2 de octubre, 2011.

Martínez, J. (2008) "Domesticar la incertidumbre en América Latina. Mercado laboral, políticas sociales y familias." Ed. UCR, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, <http://www.iis.ucr.ac.cr/publicaciones/libros/textos/Domesticar.pdf>, 22 de setiembre 2011.

Martínez, J. y Voorend, K. (2009) "Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina. ¿una cosa lleva a la otra?" Documento de Trabajo N° 37, Fundación Carolina, <http://www.fundacioncarolina.es/es/ES/publicaciones/documentostrabajo/Documents/DT37.pdf>, 19 de setiembre, 2011.

MIDES (2011) "Desigualdades en los ingresos: ¿qué es de la autonomía económica de las mujeres?" Segundo Cuaderno del Sistema de Información de Género.

Montaño, S. (2007) "El sueño de las mujeres: democracia en la familia" En: Arriagada, I. (coordinadora) Familias y políticas públicas en América Latina:

una historia de desencuentros. CEPAL, Santiago de Chile
http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/31999/LP96_Familia_lcg2345.pdf . 1
octubre. 2011.

Moreira, C. (1998) "La izquierda en Uruguay y Brasil: cultura política y desarrollo político- partidario" Departamento de Ciencia Política, UDELAR.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lasa98/Moreira.pdf>. 18 de
setiembre. 2011.

Salvador, S (2011) "Hacia un sistema nacional de cuidados en el Uruguay." En:
Rico, M.N. El desafío de un sistema nacional de cuidados para el Uruguay. Serie
seminarios y conferencias N° 66, CEPAL, Chile.
[http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/44532/Serie-SyC-Cuidados-
Uruguay.pdf](http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/44532/Serie-SyC-Cuidados-Uruguay.pdf), 22 de setiembre 2011.

Senatore, L. A. "Los cambios institucionales y normativos de la política laboral
y su impacto sobre el sujeto sindical: el caso de Uruguay en el periodo 2005-
2007". <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/luizalberto.pdf>.
29 de julio. 2011.

Supervielle, M. y Pucci, F. "El trabajo y las relaciones laborales en el Siglo
XX". disponible En:
[http://www.capacitacion.edu.uy/sitio/medios/ed_prosin/sitio/pdf/Modulo%204/P
ucci,%20F.%20El%20trabajo%20y%20las%20relaciones%20laborales%20en%
20el%20siglo%20XX.pdf](http://www.capacitacion.edu.uy/sitio/medios/ed_prosin/sitio/pdf/Modulo%204/Pucci,%20F.%20El%20trabajo%20y%20las%20relaciones%20laborales%20en%20el%20siglo%20XX.pdf), 30 de julio 2011.

Pucci Francisco (2002) "Sociedades de riesgo y mundo del trabajo en el
Uruguay contemporáneo"
[http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Libros/Archivos/LAS%20BRUJ
S%2002/13a%20Pucci.pdf](http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Libros/Archivos/LAS%20BRUJAS%2002/13a%20Pucci.pdf), 10 de octubre 2011.

LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE ACOMPAÑANTES:

Una aproximación a la resolución de los cuidados familiares en la dialéctica Trabajo - Vida Familiar

PÁGINAS WEBS VISITADAS

www.ine.gub.uy, 25 de agosto 2011.

www.bps.gub.uy, 15 de agosto 2011.

<http://www.pitent.org.uy>, 5 de agosto 2011.