UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Tesis Licenciatura en Trabajo Social

Trabajo doméstico ... ¿visible? Una mirada a la autopercepción de las trabajadoras domésticas remuneradas

Virginia Alvarez Ballarini

Tutor: Gustavo Machado

2017

Contenido

Agradecimientos……..…2

Introducción…….....3

CAPÍTULO I: DESARROLLO TEMÁTICO Y METODOLÓGICO

I.I Fundamentación……5

I.II Antecedentes……6

I.III Contextualización……8

I.IV Estrategia metodológica……...12

CAPÍTULO II: APROXIMACIONES CONCEPTUALES AL T.D.....14

II.I El trabajo y la construcción del ser social……...14

II.II Familia y división sexual del trabajo……...19

II.III Trabajo doméstico e invisibilidad……...23

II.IV Reconocimiento, percepción y autopercepción……..26

CAPÍTULO III: LA VOZ DE LAS TRABAJADORAS……...28

III.I ¿Se elige el trabajo doméstico remunerado? Familia, vida cotidiana e inserción laboral……...29

III.II Significado y percepción del trabajo doméstico remunerado……39

III.III Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). Participación, desafíos y proyecciones…….……47

Reflexiones finales…….……..54

Bibliografía……58

Fuentes documentales……61

Anexos……...……62

Agradecimientos

A las mujeres más importantes de mi vida, incansables trabajadoras y emprendedoras: mi madre Adriana y mi hermana María del Pilar.

A mis dos hermanos Matías y Angelo, que siempre están presentes más allá de las diferencias que podamos tener.

A mis abuelas Rosalía e Inés que no me acompañan físicamente, pero siempre están ahí desde el corazón y fueron grandes mujeres, madres, y trabajadoras.

A todos mis AMIGO/AS que siempre están, me acompañan y apoyan en todos los proyectos; más allá de las distancias que nos separan con algunos, o el tiempo que pasemos sin vernos.

A Gustavo M. por acompañarme y apoyarme en estos años desde que le manifesté mi interés para que fuera mi tutor. Por aguantarme y tenerme paciencia en todo este tiempo.

Introducción.

El presente trabajo se enmarca en la realización de la Monografía Final de Grado, del programa de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República (UDELAR).

El documento busca centrarse en la investigación y reflexión del trabajo doméstico remunerado, intentando abordar como objeto de estudio la percepción del trabajo doméstico remunerado en Montevideo desde la mirada de quienes trabajan en el sector; buscando un acercamiento a las trayectorias, vivencias y sentimientos que surgen en ellos.

Se pretende como objetivo general contribuir a un mayor conocimiento sobre la percepción del trabajo doméstico remunerado en Montevideo desde la mirada de quienes trabajan en el sector, y la autopercepción de éstos en relación a su labor.

Como objetivos específicos se plantea: a) contribuir en el conocimiento de las trayectorias y condiciones laborales de las trabajadoras domésticas[1] remuneradas en Montevideo afiliadas y no afiliadas al SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas) especialmente en los últimos seis años; b) reflexionar sobre los factores que influyen a la hora de decidir trabajar en el sector del trabajo doméstico remunerado en Montevideo; c) indagar sobre el significado que tiene el trabajo doméstico remunerado para las trabajadoras domésticas remuneradas de Montevideo; d) reflexionar sobre la autopercepción y autovaloración como personas, trabajadoras, mujeres, madres, ciudadanas, de las trabajadoras domésticas remuneradas de Montevideo, en relación a su trabajo en el sector y a sus condiciones laborales; e) conocer el SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas) y analizar las trayectorias y proyecciones del mismo, especialmente en los últimos años.

[1] En este trabajo se utilizará el término femenino al referirse a las personas que trabajan en el sector del trabajo doméstico, ya que en una amplia mayoría en Uruguay se trata de trabajadoras domésticas mujeres.

Se considera importante para las Ciencias Sociales no solo realizar un análisis teórico del tema, sino también poder considerar las vivencias, experiencias, sentimientos y percepciones que tienen las trabajadoras domésticas en relación a su labor, para que ello pueda servir al momento de pensar intervenciones desde el Trabajo Social u otras disciplinas, la formulación e implementación de políticas públicas, entre otras actividades relacionadas al sector del trabajo doméstico.

En el primer capítulo se realiza una presentación de los aspectos centrales del documento, considerando la fundamentación del mismo, los antecedentes de estudio directamente vinculados al tema de estudio, una contextualización de la situación del trabajo doméstico remunerado en Uruguay, y la estrategia metodológica seleccionada de acuerdo a los fines del documento.

En el segundo capítulo se desarrollan las aproximaciones conceptuales al trabajo doméstico, presentando las categorías de análisis que se consideran pertinentes para el objeto de estudio y cómo se interrelacionan entre sí.

El tercer capítulo se centra en la voz de las trabajadoras domésticas remuneradas de Montevideo que fueron entrevistadas, analizando los aspectos principales en torno a los discursos de las mismas.

Cabe destacar que la amplitud y complejidad del objeto de estudio no se puede abarcar en su totalidad en esta Monografía de Grado, por lo que se procura que sea una aproximación a la temática.

CAPÍTULO I: DESARROLLO TEMÁTICO Y METODOLÓGICO.

I.I Fundamentación.

La selección de la temática se genera a partir de la experiencia grupal en la asignatura “Taller de Investigación” del último año curricular, en 2010, que consistió en una aproximación directa a la investigación en Trabajo Social, eligiendo en nuestro caso la temática del trabajo doméstico remunerado. El grupo se centró en la autopercepción de las trabajadoras domésticas en relación a sus condiciones laborales, diferenciando entre las que estaban afiliadas al Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y las que no. Esto nos llevó a descubrir diversos temas que se encuentran interrelacionados con el trabajo doméstico, que merecen ser desnaturalizados, cuestionados y evaluados constantemente.

El interés personal por la temática se va desarrollando desde entonces, especialmente luego de profundizar un poco más y conocer los discursos, experiencias y percepciones de las veinte trabajadoras domésticas de Montevideo entrevistadas ese año. A esto se suman otras experiencias de personas que trabajan en el sector, conocidas y amigas, con quienes hemos tenido charlas sobre sus vivencias y sentimientos.

Surge así la inquietud de retomar el material recabado en 2010 con la intensión de dar utilidad y continuidad al trabajo realizado, reflexionar sobre aspectos que en ese entonces quedaron pendientes o en los que no se profundizó demasiado, y poder considerar las trayectorias y vivencias de las trabajadoras domésticas en los últimos seis años.

Centrar el trabajo en la percepción y autopercepción, reflexiones y sentimientos de las trabajadoras domésticas en torno a su labor, se debe por un lado, a la escasez o poca generación de conocimiento sobre este aspecto; muchos trabajos relacionados a este sector centran su atención en la situación socio económica de las trabajadoras, su nivel educativo. Y por otro lado, porque se considera que es la voz de los trabajadores la que debe ser prioritaria a la hora de desnaturalizar concepciones, y pensar nuevas estrategias de intervención desde las Ciencias Sociales principalmente.

I.II Antecedentes.

Considerando el objeto de estudio, se pueden tomar los siguientes trabajos como antecedentes del presente documento, más allá de la amplia producción de conocimiento que se ha venido generando en los últimos años sobre el trabajo doméstico remunerado:

"Situación del Servicio Doméstico en Uruguay" realizado por Verónica Amarante y Alma Espino en el año 2007; es una publicación llevada a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) con el apoyo del Banco Mundial, titulada: "Uruguay: Ampliando las Oportunidades Laborales para las Mujeres".

El trabajo presenta un marco conceptual sobre el trabajo doméstico tomando categorías como el trabajo remunerado, la economía del cuidado, la autopercepción, entre otras. De allí surge una primera aproximación a la normativa existente en relación al trabajo doméstico en la región y específicamente en Uruguay. A partir de esto, y en base a datos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE), se realiza un estudio de las principales características del trabajo doméstico en el país, presentando gráficas y cuadros que reflejan los datos.

Otro antecedente de trabajo es la investigación "Condiciones socio-laborales de las Trabajadoras/es domésticas/os y su organización política" que se desarrolló desde fines de 2008. Los actores involucrados en la misma son el equipo docente[2] del Área De-Liberación: Pensamiento crítico, sujetos colectivos y liberación en América Latina del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República; y el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD).

El objetivo central es contribuir al fortalecimiento de la organización político gremial de las trabajadoras domésticas a través del conocimiento de la realidad laboral y condiciones socio-económicas del sector. En su abordaje

[2] El responsable del proyecto es el profesor Gustavo Machado; y el equipo docente que también participa de la investigación está compuesto por: Laura González, Maite Burgueño, Macarena Gómez, Mariselda Cancela, Cecilia Parada y Natalia Magnone.

metodológico integra componentes participativos para el análisis de las condiciones de trabajo del servicio doméstico, los límites y posibilidades de su organización sindical, a partir del diálogo permanente con el grupo contraparte del SUTD y de talleres de autoanálisis realizados con trabajadoras/es domésticas/os de todo el país (Burgueño, M; Cancela, M; Gómez, M; González, L; Machado, G; Magnone, N; 2011). Del mismo surgieron algunas publicaciones: "Intimidades en la sociedad de Clases: trabajo doméstico, reproducción y organización" (2010); "Puertas adentro: el trabajo doméstico, sus condiciones y la organización politico-gremial" (2011) en el Libro: "Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina"; "Protección y regulación del trabajo doméstico: incidencias en la sindicalización" (2014) en el Libro: "Sujetos colectivos, Estado y capitalismo en Uruguay y América Latina"; "Luchas invisibles. La organización gremial de las trabajadoras domésticas" (2015) en el Libro: "Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico".

Y el tercer trabajo (no publicado), no por eso de menor importancia, es el denominado "Trabajo doméstico… ¿invisible? Una mirada a la autopercepción de las trabajadoras domésticas", realizado en forma grupal (del que fui parte)[3] en 2010, en el marco de la asignatura Taller de Investigación del último año curricular de la Licenciatura. Trabajo que motiva la selección del tema para la presente Monografía de Grado.

Este trabajo busca acercarse a la autopercepción de las trabajadoras domésticas de Montevideo en relación a sus condiciones laborales. Cuenta con revisión bibliográfica y veinte entrevistas en profundidad a trabajadoras domésticas de Montevideo, diez afiliadas al SUTD y diez no afiliadas al mismo. Estas entrevistas son utilizadas en el análisis del presente documento, con la debida autorización de las compañeras de grupo.

[3] Integrantes del grupo: Analía Pereira, Silvia Silva, Luciana Cácaro, Virginia Alvarez.

I.III Contextualización.

Desde 2005, luego de asumir el gobierno el Frente Amplio, se ha venido trabajando en la transformación de las relaciones laborales en Uruguay a través de un proceso de concesión de derechos y ciudadanía laboral especialmente a sectores que hasta el momento habían sido relegados en este reconocimiento, como son los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas. En este proceso la negociación colectiva cobra un papel esencial, luego de quince años se realiza una re convocatoria a los Consejos de Salarios (sistema de fijación de salarios que involucra a las tres partes: Estado, sector empleador, y trabajadoras/es) en el país (decretos 138/05 y 139/05) introduciendo por primera vez en ella a los trabajadores rurales y las trabajadoras domésticas; se desarrolla un marco normativo con la intensión de respaldar formalmente los procesos de negociación y facilitar la creación o fortalecimiento de los sindicatos en cada uno de los sectores (Burgueño, M; Gómez, M; Machado, G; 2014).

Desde el 27 de noviembre de 2006 la Ley 18.065 regula el trabajo doméstico en Uruguay[4]. Esta Ley implica un gran avance para el sector y para la legislación en general tanto a nivel nacional como internacional. No se realiza un estatuto diferente o aislado del resto de los trabajadores, sino que por lo contrario, se establece que le son aplicables a las trabajadoras domésticas las normas generales del derecho del trabajo; además de establecer y regular en forma específica sus derechos y obligaciones.

En ella se establecen diversos aspectos que hasta el momento no eran tenidos en cuenta para las trabajadoras domésticas, entre otros la limitación de la jornada de trabajo y el tiempo definido de descanso, tanto para las trabajadoras “sin retiro” como “con retiro”; se incluye a las trabajadoras domésticas en el seguro por desempleo y en el seguro por enfermedad común, como al resto de los trabajadores; se declara su derecho a una indemnización por despido cuando se finaliza con la relación laboral por voluntad unilateral del empleador (accediendo a este derecho luego de los 90 días corridos de iniciada la relación laboral).

[4] https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4990550.htm (10/05/2017)

Esta Ley está reglamentada por el Decreto 224/007, del 25 de junio de 2007[5]; en él se reglamentan las disposiciones de la Ley que refieren al descanso, las horas extras, inclusión en el régimen de fijación de remuneraciones por el sistema de los Consejos de Salarios, inclusión en el seguro de enfermedad y de desempleo, y además confirma el concepto de trabajo doméstico planteado por la Ley en su artículo 1º, considerándolo como:

"(…) el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa" (Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006. Uruguay).

Teniendo presente esta concepción de trabajo doméstico no sólo incluimos las tareas de cocina y limpieza, como muchos pueden entenderlo, sino que también el trabajo doméstico abarca las tareas de cuidado de niños, adultos y enfermos dentro del hogar.

Según datos del BPS (Banco de Previsión Social) publicados en documentos impresos en el marco del Día del Trabajo Doméstico el 19 de agosto de 2017 (y de acceso en la web)[6], a diciembre de 2016 había 74.927 puestos de trabajo del sector del trabajo doméstico registrados y cubiertos por un Sistema de Seguridad Social y de Salud.

Son más de 100.000 las personas que trabajan en el sector; de éstas, más de 74.000 están registradas en BPS.

Según estos mismos datos aportados por BPS en el presente año, el Consejo de Salarios del sector, estableció el salario mínimo nominal en $15.611,60 (por 44 horas semanales), siendo el mínimo por hora de $82.13, a partir del 1º de Julio de 2017. El porcentaje de aumento se sitúa entre un 3,75% y un 5,57% según el monto del salario del trabajador al mes de junio/2017.

[5]https://www.bps.gub.uy/bps/file/3758/2/d0224-007_servicio_domestico_reglamenta_ley_18065.pdf (15/06/2017).

[6]http://www.bps.gub.uy/12772/19-de-agosto-dia-de-la-trabajadora-domestica.html (15/06/2017).

En 2011, en la Comisión de los Trabajadores Domésticos de la 100º Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, de Ginebra, Uruguay fue considerado un ejemplo por la legislación que ampara a este colectivo y la defensa de los derechos en Seguridad Social, lo que contribuye a una mejor calidad de vida. Uruguay ha ratificado varios convenios y acuerdos internacionales; existe el compromiso de avanzar con el tema Contrato de Trabajo, Categoría, así como la organización de debates que involucren a la sociedad en su conjunto.

La organización sindical del sector como la conocemos hoy es bastante reciente, aunque se pueden constatar antecedentes que señalan la organización colectiva en diversas modalidades desde hace más tiempo.

El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) como tal es fundado en 1985, en tiempos de la recuperación democrática, funciona durante un lustro y es refundado en 2005 a partir del proceso mencionado de transformaciones en las relaciones laborales en Uruguay.

Se pueden constatar diversas modalidades de agrupación en el sector desde 1960, especialmente en el ámbito de Instituciones religiosas o promocionales: desde la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (Anecap), la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESDA), dando paso luego a lo que fuera el SUTD. En este tiempo se generan diversas tensiones sobre la posible conformación del Sindicato como tal, por las dificultades que atraviesa el país en materia de actividad sindical, los puntos de vista de las “militantes” y las “conservadoras”, y también por la posibilidad de no contar con financiación internacional funcionando en este nuevo marco (Burgueño, M; Gómez, M; Machado, G; 2014).

Aunque la convocatoria a los Consejos de Salarios se realiza en 2005, se logra concretar la participación del sector recién en 2008. Se podría decir que en muchos casos el Consejo de Salarios era más valorado como herramienta para hacer efectivos los derechos de las trabajadoras, que la Ley 18.065 que regula el trabajo doméstico desde 2006. Para dar cuenta de la importancia de este tema para el SUTD, solo alcanza con señalar que la fecha de la primera

convocatoria al mismo, el 19 de agosto, pasa a ser el Día de la Trabajadora Doméstica (feriado pago, no laborable) a nivel nacional, desde 2009.

El SUTD cuenta con un estatuto propio que regula la conformación de los organismos centrales de actuación dentro del mismo, los miembros, elecciones, etc. El Sindicato ha tenido diversos lugares de funcionamiento: el actual es en la sede del PIT-CNT, antes en el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), y en la Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM). Actualmente cuentan con una sala propia en el PIT-CNT y con un servicio jurídico de asesoramiento para las trabajadoras domésticas afiliadas (en el marco de un convenio con BPS y la Universidad de la República - UDELAR).

I.IV Estrategia metodológica.

El trabajo tiene un enfoque de carácter cualitativo de acuerdo al objeto de estudio; se utilizan técnicas metodológicas como la revisión bibliográfica, análisis de fuentes documentales, y la entrevista en profundidad.

La revisión bibliográfica implica la búsqueda de *"(…) investigaciones teóricas y empíricas sobre el tema concreto de estudio."* (Cea D´ Ancona, M; 1996: 219).

Como plantea la autora, esta puede ser una estrategia metodológica única a utilizar, o también complementaria de otras estrategias seleccionadas para alcanzar los objetivos del estudio.

El análisis de fuentes documentales puede ser conocido también como análisis de fuentes secundarias, o de información secundaria. Se pueden considerar aquí los datos no publicados, datos publicados por organismos públicos y privados, investigaciones no publicadas, e investigaciones publicadas en libros y revistas (Cea D´ Ancona, M; 1996).

"(…) engloba tanto datos "brutos" (…) como los proporcionados y analizados en distintas publicaciones" (Cea D´ Ancona, M; 1996: 222).

La entrevista *"es un proceso comunicativo por el cual un investigador extrae una información de una persona (…) que se halla contenida en la biografía de ese interlocutor (…) Esto implica que la información ha sido experimentada y absorbida por el entrevistado y que será proporcionada con una orientación e interpretación significativa de la experiencia del entrevistado. Orientación, deformación, interpretación que muchas veces resulta más interesante informativamente que la propia exposición cronológica o sistemática de acontecimientos más o menos factuales"* (Alonso, L.; 1999: 225-226).

La intensión es utilizar las veinte entrevistas en profundidad que se realizaron en 2010 con el grupo de trabajo de la asignatura "Taller de Investigación", poder contactar a esas mismas trabajadoras domésticas luego

de seis años, y realizarles nuevamente la entrevista con algunas modificaciones que creemos oportunas especialmente por el paso del tiempo.

De las veinte mujeres, en 2016 pudieron ser contactadas y accedieron a la entrevista nuevamente seis trabajadoras domésticas, con modificaciones en sus trayectorias laborales desde 2010, y su vinculación con el SUTD en gran parte de ellas.

La entrevista en profundidad refiere a un encuentro entre entrevistado y entrevistador en el cual las preguntas realizadas al primero son abiertas, pudiéndose expresar con libertad. El entrevistador puede indagar en profundidad sobre la temática de interés a partir de las respuestas obtenidas, y el guión de preguntas utilizado se puede ir modificando en el transcurso de la entrevista, cambiando el orden de las mismas o introduciendo nuevas preguntas (Alonso, L: 1999).

"Entre narradores y escuchadores la relación es directa, imprevisible, problemática. Es, en otras palabras, una relación verdaderamente humana, es decir, dramática, sin resultados asegurados. No hablan sólo las palabras, sino los gestos, las expresiones del rostro, los movimientos de las manos, la luz de los ojos. Este es el don de la oralidad: la presencia, el sudor, los rostros, el timbre de las voces, el significado –el sonido- del silencio" (Ferrarotti. En Alonso, L; 1999: 230).

CAPÍTULO II: APROXIMACIONES CONCEPTUALES AL TRABAJO DOMÉSTICO.

II.I El trabajo y la construcción del ser social.

Intentar poner en palabras a qué nos referimos cuando hablamos de trabajo, buscando una definición clara del término diciendo qué es como una especie de diccionario, sería totalmente difícil porque sabemos que ha ido variando a lo largo de la historia, y por cada persona que intentara hacerlo habría una explicación diferente. El término trabajo ha ido evolucionando con el paso del tiempo y con los cambios que se han generado en la sociedad.

Es nuestro interés poder considerar algunas claves del trabajo más allá de su definición; trabajo considerado como actividad que tiene como principal resultado

"(…) un bien o un servicio, que tiene cierto valor de uso y un valor de cambio, esto genera su derecho a una remuneración para satisfacer sus necesidades. Pero, al mismo tiempo, el trabajo puede tener un sentido para quien lo ejecuta, dado que permite el desarrollo personal estableciendo una cooperación en el proceso productivo y una relación de identificación con el producto resultante. El trabajo puede ser así fuente de autosatisfacción y realización personal, pero tenemos que convenir que las condiciones necesarias para ello no siempre están reunidas" (Neffa, J; 1990: 9).

De estas consideraciones se pueden resaltar muchos aspectos característicos del trabajo como actividad: bien o servicio como resultado, valor de uso y valor de cambio (con derecho a una remuneración), satisfacción de necesidades, y también la importancia de la función integral del trabajo que considera el sentido para quien lo realiza, el desarrollo y realización personal, identificación con el producto resultante, autosatisfacción, y no solamente como mera fuente económica. Sabemos que es muy importante que el trabajo sea eficiente y aporte en el proceso productivo de una sociedad, pero no es menos importante que las personas que realizan esta tarea puedan sentirse cómodas, respetadas, valoradas e identificadas con lo que llevan a cabo, para así poder

rendir de la manera deseada, hacer lo que deben hacer con gusto y no mecánicamente.

Es importante considerar también como trabajo a otras tareas productivas, manuales e intelectuales, no siempre remuneradas o que implican una ganancia, sino que desarrollan las personas para resolver y atender sus necesidades de reproducción social.

Las condiciones de trabajo también forman parte de este sentido integral del trabajo, ya que son sumamente importantes a la hora de hablar de la autosatisfacción e identificación de los trabajadores con lo que hacen; debido a éstas el hombre podrá desarrollar todo su potencial, sus habilidades, y se sentirá útil para lo que le fue encomendado, o de lo contrario

"(…) el hombre se ve empobrecido en una sociedad en la que el trabajo es exterior al trabajador, esto es, no pertenece a su ser esencial; en la que el hombre, mediante su trabajo, no se afirma sino que se niega a sí mismo; donde no se siente contento sino infeliz; donde no se desarrolla libremente su energía física e intelectual sino que mortifica su cuerpo y echa a perder su mente. El trabajo, por tanto, no es la satisfacción de una necesidad: es simplemente un medio de satisfacer necesidades exteriores a él. Su carácter alienado se pone de manifiesto claramente en el hecho de que tan pronto como deja de existir la compulsión física, el trabajo se evita como si fuera una plaga" (Le Roy, G; 1972: 13-14).

Si el hombre no encuentra estas condiciones de trabajo deseadas que lo hagan sentirse cómodo y a gusto, seguramente comience a realizar la tarea meramente para satisfacer sus necesidades básicas, produciéndose así una alienación, sintiendo su trabajo como extraño, ajeno a él y en especial sintiendo ajeno el producto del mismo.

Esto que plantea Le Roy (1972) también hace referencia a la concepción que socialmente se tiene del trabajo, qué es trabajo y qué no lo es, cómo se valora y con qué ojos se lo mira.

Como menciona Hopenhayn, M. (2001) el trabajo debería darse de otra manera, no simplemente para satisfacer necesidades materiales:

"Cuando el ser humano supere, mediante el propio trabajo, el "reino de la necesidad" de que hablaba Marx, entonces la modalidad del trabajo asumirá otro carácter, pues tendrá como punto de partida lo que el trabajo hasta ahora ha tenido como punto de llegada: la actualización del ser humano como ser-en-el-mundo. El "Reino de la Libertad", al que alude Marcuse parafraseando a Marx, no implica la desaparición del trabajo (pues este es parte esencial en el modo de ser propio del hombre), sino la apertura de esta actividad a esferas distintas de la producción y reproducción material de la sociedad" (Hopenhayn, M; 2001: 198-199).

El trabajo debe dejar de ser un medio para solamente satisfacer necesidades materiales, y volverse parte de la vida del hombre para ayudarlo en su identificación con el mundo, con su SER en el mundo, sus deseos, sus proyectos, sus sueños. La forma en cómo cada uno asuma el trabajo es cómo va a determinar en gran parte su manera de sentirse, verse, proyectarse. El trabajo no debería ser una obligación, sino una elección, libre, sin ataduras, sin límites, que pueda generar seguridad al hombre, con el que pueda sentirse cómodo buscando su autorrealización en él.

El trabajo se debe comenzar a ver como *"(…) una ocasión privilegiada para tomar conciencia de las debilidades y potencialidades humanas y de su utilidad para desarrollar la personalidad"* (Neffa, J; 1990:7).

Hablar del trabajo como actividad que motive al hombre a desarrollar sus habilidades, que potencie la imaginación, y articule el trabajo físico con el mental, es (implícitamente) favorecer la libertad en el trabajo, característica que muy pocas veces la observamos a nuestro alrededor. Es en este desarrollo de habilidades donde el hombre puede ir descubriendo sus virtudes y defectos, sus limitaciones y potencialidades, para así trabajar con ellas de la mejor manera, favoreciendo el trabajo en conjunto.

Considerando esa función integral del trabajo, el hombre debería comenzar a buscar su SER en el mundo, encontrar valor en lo que realiza, favoreciendo la integración con sus compañeros/as y explorar en conjunto posibilidades de resolución de conflictos, entre muchos otros aspectos.

Transformaciones en la concepción del trabajo, sus condiciones y formas, se han producido en las últimas décadas teniendo en cuenta el proceso de modernización, cuestionando el paradigma de la centralidad del trabajo en la integración social. Esto implica no solo un cambio en la centralidad del trabajo a nivel de las relaciones sociales, sino también en lo que ocurre dentro del propio mundo laboral (entre otras cosas, allí el trabajo se desagrega en escalas más pequeñas y menos mecánicas) (Hopenhayn, M; 2007).

Max-Neef, M (1993) plantea la importancia de buscar nuevas líneas de acción, pensando en un desarrollo que tenga como principales pilares la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, la generación de niveles crecientes de autodependencia, y las articulaciones orgánicas (de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la sociedad civil con el Estado, etc). A esto lo denomina Desarrollo a Escala Humana. Encuentra en la real participación y protagonismo de las personas, como consecuencia de fomentar la diversidad y su autonomía total, la base sólida en la que debe apoyarse este desarrollo; para él esto también es un problema de escala: lograr la transformación de la persona-objeto a la persona-sujeto del desarrollo.

De acuerdo a su pensamiento, las necesidades humanas no varían de acuerdo a cada cultura, ni momento histórico, ni tampoco son infinitas (como muchas veces se suele creer) sino que por el contrario, son clasificables, finitas y pocas; para él lo que cambia son los medios utilizados para su satisfacción, denominados satisfactores.

"Las necesidades revelan de la manera más apremiante el ser de las personas, ya que aquél se hace palpable a través de éstas en su doble condición existencial: como carencia y como potencialidad. Comprendidas en un amplio sentido, y no limitadas a la mera subsistencia, las necesidades patentizan la tensión constante entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos" (Max-Neef, M; 1993: 45).

Para el autor, entenderlas sólo como carencia restringe su espectro meramente a la falta de algo; sin embargo es importante considerar a las

necesidades humanas como potencialidades del ser humano, en la medida en que permiten motivar, movilizar y comprometer a las personas. Por esta razón es mejor poder hablar de vivir y realizar las necesidades, y de vivirlas y realizarlas de manera renovada y continua, en lugar de hablar de necesidades que se colman o satisfacen. Algo similar ocurre con los satisfactores.

"Los satisfactores no son los bienes económicos disponibles sino que están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar, contribuye a la realización de necesidades humanas" (Max-Neef, M; 1993: 46).

Aquí se pueden incluir como satisfactores las actitudes, acciones, formas de organización, prácticas sociales, valores y normas, entre otros.

De acuerdo a cada sociedad y cultura, hay satisfactores que pueden ser violadores o destructores, que imposibilitan la realización de algunas necesidades.

Es importante este planteo de Max-Neef (1993), porque nos ayuda a replantear concepciones, desnaturalizar aspectos relacionados al trabajo, considerado especialmente como actividad llevada adelante por el hombre para satisfacer sus necesidades básicas materiales. Teniendo en cuenta su punto de vista, podríamos considerar al trabajo no solo como actividad, o como satisfactor para realizar necesidades (que también puede ser considerado como tal, dependiendo el punto de vista); sería interesante pensar en el trabajo también como necesidad humana fundamental, considerando lo trabajado desde el comienzo, necesidad que es importante realizar.

Como necesidad humana fundamental está totalmente ligada al desarrollo, no solo siendo carencia (principalmente de algo material) sino más bien como potencia, siendo una fuente de motivación y entusiasmo para la realización personal, y de la mano con esto, la realización social, con otros.

II.II Familia y división sexual del trabajo.

De la mano con estas transformaciones que se han producido en torno a las condiciones y formas del trabajo, su importancia y centralidad para la integración social, es que se pueden visualizar también transformaciones a nivel de la familia y su estructura.

La concepción de familia ha variado mucho, de acuerdo a cada momento histórico; en este caso podemos considerar a la familia como una organización social, *"(…) un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos"* (Jelin, E; 1998:26).

En esta organización social encontramos diversos elementos a considerar que hacen a la vida cotidiana de sus miembros y la caracterizan como tal: producción, reproducción, distribución, relaciones de poder, subsistencia, componentes ideológicos y afectivos. Esta institución organiza sus relaciones y obligaciones en su seno de acuerdo a las necesidades y preocupaciones cotidianas, de acuerdo a formas de actuar que se han venido reproduciendo y transmitiendo de generación en generación, así como también en base a sus conveniencias, reproduciendo un modelo determinado de distribución de las tareas y roles dentro de ella.

Desde un concepto de familia como espacio igualitario, "armonioso", destinado a atender las necesidades básicas de sus miembros y mantener el orden social establecido, se ha complejizado su concepción, teniendo una noción más amplia de los vínculos, la pluralidad y las tensiones en las relaciones existentes en su interior, propias de toda organización social. Esto ha llevado a un cambio en la visión de la familia como tal, llegando a convertirla en materia legislativa, de importancia para las políticas públicas, colocando muchos temas de relevancia en la agenda pública cada vez con mayor preocupación y que moviliza a distintas agrupaciones; temas que hasta hace un tiempo podían ser considerados privados, exclusivamente del seno familiar; entre ellos la violencia doméstica, el envejecimiento, el incesto, la importancia del trabajo doméstico no remunerado, el femicidio más recientemente, entre otros (Montaño, S; 2007).

La continua lucha entre ámbito público y privado se pone de manifiesto con estas transformaciones, pero además deja en evidencia las grandes tensiones existentes en el interior de las familias, en el ámbito privado, que dejan de ser meramente de interés familiar, pasando a ser objeto de intervención pública, a nivel jurídico y de políticas públicas.

Como plantea Rosario Aguirre (2007) es en el proceso de socialización donde la familia juega un rol fundamental, especialmente en los primeros años de vida, transmitiendo valores, juicios, comportamientos considerados adecuados para cada uno de sus miembros, división de tareas, responsabilidades para varones y mujeres en las redes de parentesco, etc.

Se puede considerar a la familia como el lugar privilegiado de cuidado, protección, aprendizajes sociales, entre otras cosas, donde se aprenden y comparten las formas de relacionamiento con el otro, con su entorno, y la manera de concebir a los mismos.

"En el régimen familista típico, la responsabilidad principal del bienestar corresponde a las familias y a las mujeres en las redes de parentesco" (Aguirre, R; 2007: 194).

Existe una fuerte y clara división entre lo que esperamos y le pedimos a varones, y lo que esperamos y le pedimos a las mujeres; simplemente por el hecho de ser tal o cual, según su sexo. Este es un fenómeno que se ha mantenido más allá de las variaciones que pueden haber de acuerdo a la sociedad en concreto o los tiempos históricos que se estudien (Batthyány, K; 2004).

Es así que los roles femeninos están asociados al cuidado y protección, crianza de los hijos, procreación, tareas domésticas, mantener unida a la familia, estar al servicio de los demás siempre, desarrollándose en el ámbito privado. Y los roles masculinos se ven asociados con no expresar afectos, encargarse de la subsistencia económica de la familia, ejercer autoridad, desarrollándose principalmente en el ámbito público.

Esta responsabilidad sobre mujeres y varones por ser tal o cual, es lo que podemos considerar parte de la división sexual del trabajo, entendida como

la distribución de tareas según el sexo biológico de los sujetos (tareas para mujeres y tareas para varones).

"Al atribuir significados y valores a las disimilitudes anatómicas y fisiológicas percibidas entre los cuerpos, especialmente a las funciones corporales asociadas a la reproducción, los discursos delimitan lo que hombres y mujeres pueden o no ser, pueden o no hacer, en el contexto de esa sociedad" (Luque, C; 2007: 54).

Estas atribuciones para mujeres y para varones se dan a conocer a cada uno desde los primeros años de vida, y se reiteran constantemente, transmitiéndose especialmente de generación en generación y mediante el proceso de socialización.

Como plantea Luque, C (2007) el "yo" se va construyendo en la acumulación o convergencia de llamados o discursos que socialmente someten a las personas, entre ellos también los discursos de la división sexual.

La construcción de la personalidad, la identidad de cada ser humano, la búsqueda de su SER en el mundo, va a depender en gran medida de estos discursos que socialmente se transmiten, entre ellos los que refieren a la división sexual: lo esperado para hombres y lo esperado para mujeres.

Con el paso del tiempo se ha producido un cambio en el rol de las mujeres dentro y fuera del hogar (como fruto de estas transformaciones mencionadas en la familia y su estructura); se visualiza un cambio en los patrones de reproducción, crisis de las familias tradicionales (hombre proveedor y mujer ama de casa), ingreso de las mujeres al mercado laboral (Hopenhayn, M; 2007).

La mujer comienza a tener una mayor participación en el mercado laboral, en el ámbito considerado público, fuera del hogar propio. Esta salida genera también tensiones entre el ámbito público y privado, debido a lo que veníamos mencionando en referencia a la división sexual del trabajo; la mujer desafía el orden social establecido donde su rol está en el seno de la familia, su cuidado y reproducción social.

"El cambio en la participación laboral femenina no involucra, sin embargo, un cambio paralelo en las responsabilidades domésticas y hogareñas, todavía predominantemente en manos de mujeres. Las transformaciones en este aspecto son muy lentas" (Jelin, E; 2007:119).

Más allá de los avances, las transformaciones dentro y fuera de la familia, y el paso del tiempo, se continúa esperando de las mujeres una doble jornada de trabajo: en el mercado laboral y luego en el ámbito doméstico propio. Además de sus responsabilidades fuera del hogar, se espera que cumpla con sus "obligaciones" en el ámbito doméstico no remunerado, más allá del tamaño de la familia, presencia de hijos o no. Como menciona Battyány, K (2004) la sobrecarga de trabajo no remunerado está determinada por la división sexual del trabajo del hogar, más allá de la presencia de hijos/as.

Aunque se pueden percibir cambios en este sentido, la mujer sigue siendo la mayor responsable de las tareas domésticas, más allá de que se encuentre inserta en el mercado laboral o no.

De esta manera volvemos al mismo tema antes planteado: la construcción social y transmisión de estas desigualdades entre hombres y mujeres, que comienzan en el hogar pero se extienden a todos los ámbitos de la sociedad, prácticamente sin importar la cultura de la que hablemos.

"Esto tiene que ver con el funcionamiento general del sistema y con la organización patriarcal de la sociedad. La mujer sigue siendo "invisible" reproductora cotidiana, doméstica y generacional de la mayor fuerza de trabajo en el mundo y de su socialización" (Perez Aguirre, L; 1995: 50).

Como plantea Rosario Aguirre (2009), un factor clave para entender las limitaciones que las mujeres tienen para hacer efectivos sus derechos sociales, económicos y políticos, es la división sexual del trabajo en la familia. Se debe conocer mejor cómo es el reparto de tareas en las familias, quién hace qué, y cuánto tiempo le dedica, para luego poder pensar en nuevas formas de articulación entre el trabajo en el hogar y lo público.

II.III Trabajo doméstico e invisibilidad.

Considerando lo expuesto anteriormente sobre la familia y la división sexual del trabajo, al hablar de "trabajo doméstico" por lo general surge inmediatamente la imagen de ama de casa o comentarios sobre el trabajo doméstico no remunerado, sobre las tareas que se realizan en el hogar sin recibir ingresos monetarios a cambio, vinculadas principalmente a la limpieza en el sentido más amplio del término y a la elaboración de alimentos. Se podría pensar que esto se debe principalmente porque el término doméstico hace referencia al hogar, al ámbito privado de la familia y por lo tanto todo trabajo que se realiza en él es considerado como tal.

Más allá de la utilización del término trabajo, es difícil que se reconozca que las tareas realizadas en el hogar puedan ser parte de este concepto, ya que éstas no generan una remuneración para quien las lleva a cabo y genera dificultades a la hora de calcular los aportes en el Producto Bruto Interno (PBI) porque se considera que no produce bienes y servicios para el mercado, además de que las personas que se dedican a él son consideradas inactivas en los censos y estadísticas. Estas podrían considerarse como algunas manifestaciones de la continua afirmación de que el trabajo doméstico es invisible o invisibilizado, teniendo en cuenta además que son tareas que se realizan en el ámbito privado e interno de las familias, pocas veces reconocidas como importantes para el desarrollo vital de sus integrantes.

No siempre se considera que *"(…) la producción de bienes y servicios, para la satisfacción de las necesidades humanas, combina actividades generadoras de ingresos monetarios (trabajo mercantil) y actividades de procesamiento en la esfera del hogar (trabajo no mercantil)"* (Wanderley, F. 2003: 17).

El hecho de que no produzca bienes y servicios para el mercado en forma directa, hace que se considere al trabajo doméstico como una actividad no mercantil, ya que son actividades de procesamiento en el hogar. Y por lo contrario, es considerado trabajo mercantil todo aquel que sí genera ingresos monetarios.

Aún, gran parte de los estudios laborales y económicos siguen centrados en el trabajo para el mercado (el trabajo mercantil), y cuando se considera el trabajo no remunerado familiar, éste es analizado en forma separada (Aguirre, R; 2009).

Aquí cabe preguntarse ¿qué sucede cuando esas actividades generadoras de ingresos monetarios se realizan en la esfera del hogar? es decir ¿qué sucede cuando el trabajo mercantil se confunde con trabajo no mercantil o la línea que los separa es muy delgada y al primero no se lo reconoce como tal? Si bien el trabajo doméstico remunerado es trabajo mercantil al generar ingresos monetarios directamente como actividad, también éste se realiza en la esfera del hogar y por lo tanto es considerado muchas veces como trabajo no mercantil, poco reconocido y poco valorado como actividad productora de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

Sabemos que *"(…) los trabajadores o trabajadoras del servicio doméstico venden un valor de uso, realizan un trabajo llevado a cabo para el autoconsumo de una familia que no es la propia"* (Rostagnol, S; 1988: 2). Salen de su hogar para realizar una tarea similar pero en el hogar de otra familia, a cambio de una remuneración en este caso; la interminable jornada se puede visualizar claramente porque en ambos lugares realizan las mismas tareas (remuneradas en uno y no remuneradas en el otro). Podemos hablar aquí de la doble jornada laboral, como lo mencionan muchos autores.

Siguiendo a Amarante, V. y Espino, A. (2007) sabemos que por un lado las trabajadoras domésticas remuneradas se encuentran insertas en el ámbito público por su condición laboral pero, por otro lado, también se encuentran en el ámbito de lo privado si tenemos en cuenta su lugar de trabajo y sus funciones, realizadas en los hogares, al interior de los mismos. Esta doble mirada entre lo público y lo privado que se entremezcla en un mismo trabajador, dificulta muchas veces que éste se pueda reconocer en la esfera pública a la cual pertenece, propia del mundo laboral. Y más difícil aún es que pueda considerarse como trabajador, que sí lo es.

En este sentido *"(…) aunque remunerado este trabajo hereda la subvaloración social que recae sobre la labor en el ámbito doméstico así como su invisibilidad"* (Rostagnol, S; 1988: 2).

Más allá de que se trate de una labor donde el trabajador percibe un ingreso por las tareas que realiza, el trabajo doméstico remunerado continúa siendo un trabajo donde es muy difícil cuantificar su productividad y, a su vez, evaluar el producto del mismo (el servicio que se brinda) en forma objetiva, considerando que *"(…) la empleada doméstica no vende un servicio, sino su tiempo (Todaro, Galvez, 1987), y su disponibilidad (León, 1984)"* (Rostagnol, S; 1988: 3). Y esto lleva también a una falta de reconocimiento de sus tareas, su carácter de trabajador si hablamos desde el punto de vista de los derechos laborales, y se genera una subvaloración social por lo que realiza.

"El tiempo es una de las dimensiones fundamentales de la organización de la vida de las personas (…) El uso de estos tiempos está regulado por contratos implícitos que derivan de un consenso sociocultural acerca de lo que se debe hacer por ser mujer o varón, lo cual perpetúa y consagra asimetrías en las relaciones de poder, la posesión de recursos y privilegios. Con respecto al trabajo el antiguo contrato social atribuye a las mujeres las tareas de la casa y el cuidado de los dependientes y a los hombres la actuación en el mundo público (…) La persistencia de desigualdades y la atribución a las mujeres de la responsabilidad principal de la reproducción social, nos sugiere la existencia de una aceleración de ritmos debido a la sobrecarga de trabajo y una contradicción entre el derecho al trabajo y el deber materno con los pequeños y el deber de solidaridad con los mayores" (Aguirre, R: 2006: 111-112).

Los aspectos difíciles de cuantificar hacen que este trabajo remunerado sea considerado invisible, poco valorado, como se mencionaba anteriormente, entre otras cosas porque no se lo ha reconocido de otra manera en el ámbito del trabajo doméstico no remunerado, en el propio hogar; y además recae en él todo el peso de ser un trabajo mayoritariamente femenino y todo lo que ello implica.

II.IV Reconocimiento, percepción y autopercepción.

Es importante considerar cómo el reconocimiento, la percepción y autopercepción de los trabajadores juega un papel importante a la hora de definirse como tal, en la búsqueda del desarrollo del SER integral en el mundo.

Estas categorías no se encuentran aisladas de las demás, sino que, al contrario, son parte de la construcción social que se mencionaba en páginas anteriores y van determinando las visiones que tenemos de nuestro entorno y sobre nosotros mismos.

La percepción "(…) *ha llegado a usarse ampliamente para describir la forma en que una persona percibe o infiere los rasgos e intenciones de otra"* (Bruner, J; 1984: 143).

En este sentido la percepción puede ser entendida como los sentimientos, pensamientos, las visiones, opiniones, que una persona tiene de su entorno y de los demás. Y existe un concepto denominado autopercepción que hace referencia a lo que se siente, piensa, visualiza, opina una persona pero sobre sí misma.

"(…) la persona "ve" los individuos estereotipados que ella misma ha creado" (Bruner, J; 1984: 144-145). Estos estereotipos se van creando con el tiempo, otros se van aprendiendo e interiorizando por parte de las personas a lo largo de su vida, influyendo todo esto en la percepción del mundo y su autopercepción. En otros casos estos estereotipos no son interiorizados y naturalizados, sino que por el contrario, son cuestionados y rechazados constantemente haciendo que la percepción pueda cambiar (y por lo tanto la autopercepción).

Como plantea Bruner, J. (1984) esto no se da en forma natural, ni tampoco nacemos con ello; todo lo que hacemos, dónde nos movemos, con quiénes creamos vínculos, cómo lo hacemos, entre otras tantas cosas que realizamos sin ser muy conscientes de ello, es fundamental en nuestra percepción de los acontecimientos, la percepción de las personas hacia nosotros y lo que nos rodea, y más que nada la autopercepción que tenemos de nosotros mismos en relación a nuestro entorno. Estamos determinados

constantemente por el mundo que nos rodea, por la sociedad en la que vivimos, la cultura, las enseñanzas y los símbolos que ella misma va creando.

Por lo general *"(…) percibir o registrar un objeto o suceso de nuestro entorno comporta un acto de categorización. <<Colocamos>> las cosas en categorías (…) es de gran importancia recordar que la mayoría de las categorías según las cuales clasificamos para obtener una identificación, las hemos aprendido basándonos en la experiencia (en virtud de nuestra pertenencia a una comunidad cultural y lingüística)"* (Bruner, J; 1984: 152-153).

Las vivencias y experiencias determinan en gran medida la percepción que tenemos de los demás y de lo que nos rodea, cómo nos paramos frente al mundo y cómo nos sentimos con nosotros mismos. Clasificamos todo lo que vemos, lo categorizamos, y no lo hacemos al azar, sino que esas separaciones las hemos aprendido, surgen de la experiencia, y eso depende de cada sociedad en la que estamos insertos, donde nos movemos.

También la percepción de la realidad, de las personas, y por ende nuestra autopercepción surge en gran parte por el grado en que se da el concepto que A. Honnet (1992) denomina "reconocimiento". Muy importante esta concepción ya que podemos considerar que *"(…) la reproducción de la vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco"* (Honneth, A; 1992:115).

En la dinámica social se genera una lucha entre los sujetos por el reconocimiento, que no es otra cosa que puedan ser reconocidas las capacidades individuales y colectivas, tanto a nivel social como intersubjetivamente. Es la determinada valoración que el "otro" ejerce sobre nosotros la que marca a cada sujeto, su percepción de la realidad y más aún su autopercepción como tal.

CAPÍTULO III: LA VOZ DE LAS TRABAJADORAS.

Las trabajadoras domésticas de Montevideo entrevistadas en 2010 en total fueron veinte (diez afiliadas al SUTD y diez no afiliadas). Las edades oscilaban entre 26 y 70 años; tenían entre 1 y 5 trabajos como trabajadoras domésticas, y algunas complementaban estos ingresos con otros trabajos.

La distribución de horas de trabajo en la semana y la cantidad de años como trabajadoras domésticas era muy variada (algunas podían trabajar pocas horas, y otras alcanzaban hasta las 20 horas por día; y en cuanto a los años de trabajo, van desde los 4 a los 42 años de encontrarse en el sector).

En el 2016 no se pudo contactar a todas las entrevistadas en ese entonces, ya que varias cambiaron su número telefónico, y éste era el único contacto con la gran mayoría de ellas; se pudo tener contacto y realizar la entrevista a seis de las trabajadoras. Las entrevistadas tienen entre 50 y 75 años de edad, y aún se encuentran trabajando en el sector del trabajo doméstico (salvo una de ellas que está jubilada, pero por problemas de salud hace ya varios años). Algunas de ellas continúan complementando sus ingresos con otros trabajos. La cantidad de horas de trabajo oscila entre las 4 y las 8 por día, y en todos los casos es de lunes a viernes (alguna vez trabajan los sábados, pero son excepciones).

Es importante aclarar que no se pretende realizar una comparación entre los dos momentos en que se realizaron las entrevistas sino que lo importante es presentar un análisis primario de los discursos, atravesados por las categorías analíticas más importantes que surgen en ellos y reflexionar sobre diversos aspectos que se reiteran más allá del paso del tiempo, los trabajos, las edades, etc.

III.I ¿Se elige el trabajo doméstico remunerado?

Familia, vida cotidiana e inserción laboral.

Puede parecer muy simple la pregunta "¿Porqué elegiste ser trabajadora doméstica?" pero esconde detrás de ella una elección, optar por una cosa u otra, seleccionar un camino en relación a otro u otros; y no siempre se da esta posibilidad en las personas, no todas pueden elegir, sino que simplemente deciden hacer algo porque no hay variedad de opciones, no tienen otra salida. Esto es lo que varias de las trabajadoras domésticas remuneradas plantean, por lo tanto al retomar la entrevista se decide preguntar "¿porqué decidiste ser trabajadora doméstica?" porque más allá de que en algunos casos haya sido elección, en todos se trata de una decisión el hecho de insertarse en el sector del trabajo doméstico remunerado.

"En verdad no elegí (…) los problemas económicos que te llevan a que bueno, algo tenés que hacer, tenés hijos, hay poco trabajo" (Trabajadora doméstica Nº 17 – 2010).

"No, no lo elegí; yo trabajé en fábricas hasta que tuve a mi hijo, el segundo, y no tenia con quien dejarlo, y bueno la situación económica mía no me apremiaba" (Trabajadora doméstica Nº 13 – 2010).

Un tema recurrente en esta decisión es la necesidad de colaborar en los ingresos del hogar, ya sea en el de sus padres siendo aun joven y soltera, como también en su nuevo hogar luego de casada y/o al tener hijos. También la necesidad es por ser jefas de hogar, y más que colaborar es directamente hacerse cargo de la manutención propia y en muchos casos de hijos/as.

También con ello se manifiesta la falta de estudios, la falta de oportunidades para continuar estudiando, no haber podido realizar y/o terminar primaria. En algunas situaciones la necesidad económica lleva a dejar los estudios y comenzar a trabajar, y en otras sucede que los estudios se dejan antes por diversas razones, y al momento de trabajar deciden hacerlo en el trabajo doméstico porque no se sienten preparadas para otra cosa, no tienen capacitación de ningún tipo.

"por necesidad… mis padres eran re pobres, y bueno, tuve que salir a buscar trabajo y era lo que podía" (Trabajadora doméstica Nº 9 – 2010).

"me separé y tenía que salir a buscar algún trabajo para mantener a la gurisa, por la nena" (Trabajadora doméstica Nº 19 – 2010).

"tuve un problema familiar por lo cual me encontré sola con mis tres hijos que tengo y la única salida fue el trabajo doméstico" (Trabajadora doméstica Nº 20 – 2010).

"Por necesidad. Yo soy jefa de hogar, soy sola, separada hace 10 años" (Trabajadora doméstica Nº 4 – 2010).

"porque no estudié y lo único que podía hacer era trabajo doméstico. No hay otra… hice hasta sexto de la escuela y salí a trabajar de doméstica" (Trabajadora doméstica Nº 5 – 2010).

"Y porque no tenía estudios. Mis padres se separaron, y había que trabajar. Teníamos que trabajar" (Trabajadora doméstica Nº 14 – 2016).

"Y fue lo económico (…) la plata ya no rendía como antes, no daba para lo mismo. Entonces algo más debía hacer" (Trabajadora doméstica Nº 6 – 2016).

Los estudios y los hijos se mencionan en todo momento como grandes motivos para trabajar donde trabajan. Falta de estudio, de preparación, no haberse capacitado y porque existen hijos, por eso necesitan mayores ingresos. Para ellas ser trabajadora doméstica remunerada es hacer lo mismo que hacen en su casa todos los días, a diferencia de que cuentan con una remuneración a cambio, y esto es algo a considerar como positivo desde su punto de vista. En esto podemos encontrar un elemento importante del trabajo doméstico que es el entrenamiento informal, desarrollándose primeramente en el ámbito cotidiano de su hogar, y que no consiste en prepararse formalmente para este trabajo, realizar cursos, capacitaciones o carreras universitarias.

"(…) el trabajo doméstico, sea o no remunerado, no requiere calificaciones particulares, salvo competencias derivadas del proceso de socialización de género" (Espino; Amarante; 2007:70).

La experiencia, preparación y práctica para el ámbito laboral formal, se las da el trabajo doméstico no remunerado en su casa, realizar las tareas en el hogar propio y cuidar de sus hijos, hermanos, o personas dependientes de la familia.

Estos pueden ser considerados algunos de los factores que influyen a la hora de decidir insertarse en el sector del trabajo doméstico remunerado, pero también la libertad y flexibilidad de poder arreglar horarios, tener un mejor salario que en otras ocupaciones y no trabajar sábados y domingos, son otros factores que algunas mujeres consideran que también influyen en esta decisión, especialmente al momento de decidir si continuar o no en el sector después de un tiempo. Además surge la apreciación de la edad, siendo para ellas un trabajo en el que no hay límite para comenzar, a diferencia de otros empleos donde sí sucede esto.

"Yo trabajé en comercio siempre, pero a los 36 años me quedé sin trabajo, y en este país con esa edad ya sos vieja, entonces me metí como trabajadora doméstica (…) Tampoco me servía un horario de comercio, porque tenía dos gurises (…) y como empleada manejaba los horarios. Los factores fueron la edad (por lo menos en esa época donde estaba) y la libertad del tiempo" (Trabajadora doméstica Nº 3 – 2016).

"Cuando quedé embarazada me puse a pensar que iba a tener que pensar en otra cosa para cuando mi hija fuera a la guardería porque ellos tienen un horario y no tengo quien se haga cargo de ir a buscarla, cuidarla, etc (…) Me daba otra libertad [el trabajo doméstico]*, en cuanto a horario especialmente. Y después te das cuenta de los ingresos, que vale más la pena que ir a trabajar a una tienda, un shopping, un súper"* (Trabajadora doméstica Nº 1 – 2016).

Esta necesidad de contar con flexibilidad horaria laboral y poder hacerse cargo de los horarios de los niños, estar presentes en sus actividades, podemos considerarla también vinculada a las exigencias que tienen las mujeres/madres en la división sexual del trabajo, especialmente dentro de los hogares, como lo plantea Bathiany (2004); y más allá de la inserción laboral de ésta, el cuidado de los niños sigue siendo su "responsabilidad". A esto se le

suma que muchas son jefas de hogar, y no tienen quién haga estas actividades por ellas, por lo tanto deben coordinar sus horarios para ello.

"Es algo que tiene que ver con el lugar que ocupan las mujeres en las sociedades actuales, con sus correspondientes obligaciones sociales y los deberes que se les impone forzándolas a una "doble jornada", una dentro y otra fuera de los hogares. La de afuera siempre está mal paga, o pagada de manera desigual respecto de los varones, y la de adentro no se paga ni se ve, ni se valora" (Pérez Aguirre, L; 1995: 60).

De la mano con la división sexual del trabajo, y más allá de que se pueda considerar el entrenamiento informal como algo positivo para insertarse en el sector del trabajo doméstico remunerado, en los discursos encontramos reflexiones que hablan del cansancio, poco entusiasmo y desmotivación al tener que realizar las mismas tareas en el ámbito laboral y en su propia casa; en este caso podemos hablar de la doble jornada laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas; una doble jornada laboral, idéntica fuera y dentro de su hogar. Las mujeres salen de su trabajo y deben regresar a su casa a realizar las mismas tareas (limpiar, ordenar, tender camas, cocinar, cuidar a los niños) sin recibir remuneración a cambio; y en su gran mayoría son las únicas encargadas de ello, salvo alguna excepción donde plantean que sus maridos al trabajar menos horario o estar desempleados se encargaron de esto.

"Yo trabajo las 24 horas del día, porque yo termino mi trabajo y llego a mi casa y sigo en mi casa" (Trabajadora doméstica Nº 16-2010).

"(…) yo creo que las personas tienen que trabajar en algo distinto a lo de su casa, es una continuidad, es siempre de lo mismo, porque vos venís de una casa y llegas a la tuya a hacer más de lo mismo, y es agotador, porque me parece a mí que un trabajo, además de una buena remuneración, tendría que ser algo que te relajara, que vos decís me voy a trabajar y me distraigo, tendría que ser más gratificante, y el trabajo domestico es más de lo mismo, es lo mismo que haces en tu casa, entonces por eso no es tan gratificante" (Trabajadora doméstica Nº 4-2010).

"Porque vos tenes que sacar mugre ajena y después ir a tu casa a hacer lo mismo; y no es nada divertido tampoco. Está bueno cumplir tus horas de trabajo e irte" (Trabajadora doméstica Nº 3-2016).

En algunos casos son contratadas para realizar determinadas tareas y ese acuerdo se respeta, tanto porque sus empleadores lo hacen y no les piden tareas extras, o porque ellas mismas con el paso del tiempo van adquiriendo otra postura frente al empleador que las lleva a decir "no, esas tareas no las hago", "no fui contratada para ello", "el horario no me alcanza". Pero sabemos que a muchas trabajadoras no les sucede esto, al contrario, son contratadas para determinadas tareas pero con el paso del tiempo se van incorporando otras o se suman horas de trabajo, sin acuerdo previo, aumento de sueldo, o al menos una consulta. Pensar en la posibilidad de negarse a hacerlas genera miedo a ser maltratadas, pero especialmente a ser despedidas.

Sucede algo similar en cuanto a las condiciones laborales. Los acuerdos son unos y luego la realidad es otra, o también sucede que son ellas las que deben estar reclamando sus derechos ante el empleador porque los mismos no son respetados. Para las entrevistadas, trabajar en buenas condiciones se podría resumir en: que exista buen trato, buena comunicación entre empleado y empleador, que se respeten en todo sentido los derechos de ambos, que se valore el trabajo que se realiza y la dedicación.

"(…) para mí trabajar en buenas condiciones es un tema de que te sientas cómoda, que no te sientas agredida, ni de palabras, ni físicamente, ni por actitudes, no necesitan ellos insultarte o darte un golpe para agredirte, se puede agredir muy sutilmente, y algunas no lo notan y otras sí pero no lo dicen por miedo a quedarse sin trabajo" (Trabajadora doméstica Nº 4-2010).

"Trabajar en buenas condiciones, primero que te den lo que necesiten para trabajar, que no te falten el respeto, que valoren tu trabajo, y que haya un dialogo (…) para mí lo más importante es la comunicación que vos tengas con tu patrón" (Trabajadora doméstica Nº 3-2010).

"Es trabajar en un lugar que vos te sientas cómoda con la gente con la que vos estas trabajando, y que ellos se sientan cómodos contigo; después

que te valoren el trabajo, que no abusen del trabajo de uno, que no te pida cosas que no tengas que hacer, que te pidan lo que realmente se pactó desde un principio" (Trabajadora doméstica Nº 14-2010).

"Que se te respete de todas las formas. Que te traten con corrección, que se te respeten tus derechos, tus horarios, que se te escuche" (Trabajadora doméstica Nº 1-2016).

"El buen trato, respeto entre las dos partes. Que te reconozcan lo que haces, el trabajo que haces. Que te hagan tus aportes como te corresponde, y todo lo demás. Sobre todo el respeto. Yo los trato a todos por igual, trato de ser amable, soy atenta a muchas cosas, etc. Pero es un ida y vuelta; no aguanto cosas que no me gusten" (Trabajadora doméstica Nº 6-2016).

Valorar y respetar al otro en todo sentido, son elementos que subrayan como esenciales en la relación laboral. En algunos casos consideran que trabajan en buenas condiciones, sin ningún tipo de problemas; en otros visualizan que hay derechos que no se respetan (como por ejemplo los aportes en su totalidad, los productos de limpieza necesarios para trabajar cómodas, el trato humano) o que son ellas las que deben movilizarse y reclamar por ellos para que sean considerados y se respeten. Son conscientes que muchas trabajadoras domésticas aún sienten miedo de reclamar sus derechos, decir lo que piensan, incluso pedir los productos de limpieza que son necesarios para realizar su trabajo correctamente.

La inserción laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas se da en el ámbito privado de las familias que las contratan, en el hogar de su empleador. Implica estar insertas en la vida cotidiana de éstos.

Todo lo mencionado anteriormente sobre las condiciones laborales, clima de trabajo, división sexual del trabajo, decisión de insertarse y/o permanecer en el sector, tienen su punto de encuentro en esta apreciación, no menor a la hora de hablar de relaciones interpersonales.

La relación empleada/empleador se da casi cotidianamente, y es directa, cara a cara; depende de cada caso en particular el tipo de relación que pueda tener la trabajadora con sus empleadores, aunque hay elementos que son

comunes. Hay quienes sienten total libertad a la hora de realizar sus tareas, solicitar los materiales necesarios para ello, hablar de todo tipo de temas; y hay trabajadoras que tienen a sus empleadores en todo momento diciéndoles qué hacer, cómo hacerlo, controlando sus tareas y movimientos. Y lo mismo sucede con el respeto, especialmente de sus derechos laborales.

Las trabajadoras domésticas entrevistadas realizan varias reflexiones vinculadas a este tema de superposición entre su espacio de inserción laboral y la vida cotidiana de sus empleadores. En este espacio se desarrolla la vida familiar de éstos, se encuentran sus pertenencias personales, toda su privacidad y en su gran mayoría allí viven y crecen los hijos.

Aquí se puede observar cómo las trabajadoras domésticas se dedican no sólo a sus tareas específicas, sino que la gran mayoría de ellas también debe ser administradora del dinero en la casa para pagar cuentas, para hacer las compras, hacerse cargo de arreglos que deban realizarse; y además de esto, en varios casos deben realizar ellas mismas los cálculos correspondientes a su salario, aportes al BPS, salario vacacional, licencias, etc, para luego comunicarle a sus empleadores. Esto implica que además de ser amas de casa en su hogar, deben cumplir un rol similar en el lugar donde trabajan, sin recibir remuneración adicional por ello.

*"(…) de todo me encargo yo, desde las cuentas hasta de los mandados, de lo que sea" (*Trabajadora doméstica Nº 15-2010).

"hay que estar atrás de ellos (…) ahora nomás va a salir un aumento, el aumento para todos, pero hay que estar arriba de ellos… te dan menos de lo que estipula la ley…" (Trabajadora doméstica Nº 2-2010).

"Eso es lo que a mí no me gusta, tener que estar reclamando lo que a mí me corresponde; y pidiendo, los aumentos porque tenes que estar pidiéndolos" (Trabajadora doméstica Nº 16-2010).

Además de administrar, hacer cálculos, las compras, limpiar, cocinar, cuidar de otros, también en muchos casos sienten que son como psicólogas de sus empleadores, especialmente de las empleadoras mujeres, se desahogan con ellas de todos sus problemas personales y familiares, lloran si lo necesitan,

buscan consejos. Pero la diferencia de clases, la poca valoración frente a terceros, la sienten constantemente; más allá de que encuentran en la trabajadora doméstica una persona en quien confiar sus pertenencias materiales, sus secretos, angustias, problemas, sucede que frente a otros, muchas sienten que la mirada despectiva, la falta de valoración, la diferencia de clases, sigue existiendo.

Varias hacen alusión a esto en forma más implícita en sus relatos, pero una de ellas lo manifiesta muy claramente:

"(…) ella llora, te cuenta, hace como una terapia (…) y nosotras somos las burras, las ignorantes, las que vamos a sacar mugre, y a veces hacen, no te voy a decir como de psicóloga con nosotras, pero hacen terapia, porque vienen y se descargan todos sus problemas, están esperando que llegues, y abrís la puerta y te apabullan con sus temas y sus problemas, y hasta te lloran y vos tenés que consolar. Pero si van a hablar de una estoy segura que eso no lo van a decir nunca, no te lo van a reconocer ninguno y siempre te encuentran un defecto, que lo tenemos, pero nunca encuentran lo bueno, lo máximo que pueden decir de una trabajadora doméstica es "y bueno es trabajadora, es cumplidora, o es de confianza", eso sí, te lo dicen, pero realmente las cosas como son, nunca. Y vos sentís que cuando están solos ellos te hablan, se descargan con uno, uno aguanta más allá de los problemas que uno mismo tenga, pero si viene gente de afuera de visita o viene gente del exterior que se viene a quedar unos días, ahí sos la empleada domestica. Yo veo esas cosas, esas diferencias, como que te usan cuando les conviene" (Trabajadora doméstica Nº 4-2010).

También en su trabajo cuidan de los hijos de los empleadores, en muchos casos están con ellos desde pequeños, son parte de su crecimiento, los ayudan en los deberes, les enseñan valores, etc. La valoración de esto, hacerse cargo de sus bienes personales, cuidar de su hogar, es lo que esperan las trabajadoras domésticas (como también lo espera todo trabajador luego de cumplir con sus obligaciones laborales), mínimamente con el buen trato, respeto en todo sentido; algunas reconocen que esto se da en su ámbito laboral, y otras quizás no lo viven tan de cerca.

"(…) vale la pena reflexionar qué tan vital es para el ser humano la autoestima, la valoración personal, el reconocimiento social, el respeto de los otros, el cariño, el amor" (Hernández Aguilar, Z; 1995: 32).

Una afirmación muy escuchada por las trabajadoras domésticas remuneradas, proveniente especialmente de sus empleadores, es la que se refiere a ellas como miembros de la familia, como un integrante más de su familia. Esto puede ser considerado también como parte de la valoración que muchas reciben por su labor, y más allá de palabras se lo hacen saber con hechos; en otros casos no están de acuerdo con esta afirmación, ya que a la hora de considerar determinados actos, las palabras se las lleva el viento (como dice el dicho popular).

En este sentido existen discursos muy variados, de acuerdo también a sus experiencias y de compañeras cercanas.

"(…) hay una cosa que nos tiene que quedar muy clara, nosotras somos empleadas no parte de la familia, nosotros vamos a cumplir algo, y el día que no servís una patadita y chau, y si… porque es así, entonces muchas veces nos hacen creer que somos parte de la familia para que nos podamos sentir mejor y es mentira, nosotras somos la empleada no parte de la familia, no somos parte de nada" (Trabajadora doméstica Nº 3-2010).

"La doméstica es doméstica, la que limpia, limpia; vos no tenes un cartel que diga soy limpiadora, pero en sí… si viene alguien a la casa de mi patrona, vos sos la empleada; por más que te conozca de hace 23 años, vos sos la empleada…" (Trabajadora doméstica Nº 5-2010).

"(…) separo el trabajo del afecto con la familia, nunca se puede perder eso de que sos la empleada, ya si empezás a mezclar se arma conflicto" (Trabajadora doméstica Nº 1 – 2010).

"No te digo que llegas a ser parte de la familia, ellos (…) te lo dejan demostrado, ay sí, porque cuando pasa algo: ay sí, vos sos parte de la familia, mentira, mentira, y eso que te quede bien claro porque la plata no la reparten, cuando ellos cobran, la plata no la reparten; y para el aumento tenés que estar

pidiéndoles sino ellos no te lo dan, entonces tan familia no son" (Trabajadora doméstica Nº 6-2010).

"(…) los patrones son patrones, y vos sos empleada" (Trabajadora doméstica Nº 5-2016).

"(…) cuando las chiquilinas cumplieron 15 años (porque son mellizas), me invitaron a mí, a mi esposo, a mi hija; y cuando ellas entraron mi patrón me dice "estas son las hijas que nosotras criamos María". Y eso te llena de orgullo, de alegría, que te lo reconozcan. Porque te está pagando para que le cuides a las hijas, no vamos a mentirnos, y es muy lindo que diga eso, que lo tenga en cuenta. Y las muchachas nos pusieron a nosotros en la misma mesa que la familia, con su padre, su madre, etc. No fuimos a mesa aparte. Y te da otro valor, porque no todo el mundo te valora esas cosas" (Trabajadora doméstica Nº 5-2016).

"Ver a los muchachos que uno crió de niños, que vengan con sus hijos y digan "ella fue la que me crió, fue buena, con cariño". Y eso te llena. Uno se siente emocionada, te emociona, que te reconozcan que haces las cosas bien, como esperan, o mejor" (Trabajadora doméstica Nº 5-2016).

Poco es reconocido este trabajo, y la dedicación de las trabajadoras domésticas en la reproducción social de una familia que no es la suya.

Retomando una cita de capítulos anteriores:

"La mujer sigue siendo "invisible" reproductora cotidiana, doméstica y generacional de la mayor fuerza de trabajo en el mundo y de su socialización" (Perez Aguirre, L; 1995: 50).

III.II Significado y percepción del trabajo doméstico remunerado.

Para las entrevistadas, el trabajo doméstico remunerado puede ser considerado un servicio importante brindado a otros, un trabajo, una fuente de ingresos, una salida, una ayuda; son diversas las expresiones que usan para definir qué es para ellas el trabajo doméstico remunerado. Unido a esto, encontramos reflexiones que retoman el tema de las preferencias laborales, poder realizar otra cosa si pudieran, además la responsabilidad que implica esta labor, hacer lo mismo que en su casa (considerándolo como algo positivo en algunos aspectos, pero también resaltando aspectos negativos por ello), etc.

"(…) es exactamente la palabra servicio, es un servicio que uno le está haciendo a otra persona (…) ayudar a alguien, es como una ayuda, para mí es como ayudar a alguien" (Trabajadora doméstica Nº 15-2010).

"Es una salida diría yo, a un momento que uno está pasando" (Trabajadora doméstica Nº 20-2010).

"Es una fuente de ingreso, en la cual pasa, no todo el mundo quisiera estar, porque cuanta gente… yo soy una, me gustaría haber trabajado en cualquier otra cosa" (Trabajadora doméstica Nº 17-2010).

"Es como un trabajo, para mí el trabajo doméstico es un trabajo como cualquier otro, y brindarles a su vez un buen servicio" (Trabajadora doméstica Nº 6-2010).

"yo pienso que es algo que… no es lindo, no es un trabajo lindo; lo hacemos por necesidad. Las domésticas lo hacemos por necesidad, las que no estudiamos ni nada… no tenemos otra cosa que hacer…" (Trabajadora doméstica Nº 5-2010).

"Es un trabajo como cualquier otro que a mí me permite tener libertades que en otro trabajo no puedo tener" (Trabajadora doméstica Nº 1-2016).

"Para mí es un trabajo como cualquier otro. Ni más ni menos" (Trabajadora doméstica Nº 6-2016).

Para todas, el trabajo doméstico remunerado es una oportunidad, en algunos casos tanto para generar ingresos para el hogar, poder salir de alguna situación desfavorable en la que se encontraban, ayudar a sus hijos aunque éstos ya sean mayores, así como también en otros, encuentran en este trabajo libertad y accesibilidad que otro trabajo no les permitiría, como por ejemplo la flexibilidad horaria, para algunas no trabajar sábados y domingos, poder cuidar de sus hijos o nietos, realizar cursos y capacitaciones.

Pero también encontramos ese aspecto más negativo del trabajo doméstico remunerado, dentro de la oportunidad que es como tal.

"el trabajo doméstico no te deja nada, al contrario, las mujeres venimos y tenemos que seguir con la casa, que la comida, que esto, que aquello, y en tu casa no te pagan, entonces venís cansada y no querés volver a hacer todo de vuelta, otra vez a limpiar baños, a hacer camas, si acá no te pagan; en el otro lado lo haces porque te pagan, pero acá no" (Trabajadora doméstica Nº 3-2010).

"es más sacrificado, no es una deshonra, no, pero es más sacrificado, y tenés que aguantar muchas cosas. La peluquería, lavas una cabeza, haces un peinado y ya está. Esto, si vienen tus patrones y te pasan la mano así y ta, sabes que lo tenés que volver a hacer" (Trabajadora doméstica Nº 20-2010).

"encontrarle aspectos positivos al trabajo doméstico no le encuentro ninguno, porque haces lo mismo que haces en tu casa, qué podes aprender… (…) como proyecto de vida el trabajo domestico no… no tenés perspectivas" (Trabajadora doméstica Nº 3-2010).

"uno que es limpiadora después que terminas de trabajar tenes que ir a tu casa a limpiar y ordenar también; y eso cansa un poco. Pero hacerlo tenes que hacerlo" (Trabajadora doméstica Nº 5-2016).

"Y de positivo… que vos podes hablar con tu patrona, pedirle plata prestada" (Trabajadora doméstica Nº 2-2010).

"[aspecto positivo] *el que yo más le veo, el que más resalta, es el económico, te puede abrir puertas cuando a vos te pagan, cuando a vos te*

ponen en caja, cuando te dan un recibo, te abre puertas porque vos tenes un ingreso y te abre puertas en cuanto a sacar créditos en esas cosas, en ese sentido si, es el único beneficio que yo le veo al trabajo domestico" (Trabajadora doméstica Nº 4-2010).

"de ellos sí he aprendido, por ejemplo una cosa que me sirvió mucho de los patrones, fue a mejorar la calidad de vida…" (Trabajadora doméstica Nº 9-2010).

"en el trabajo doméstico como que te sentís mas en tu casa. Y al final creas como una familiaridad en la casa… es lo único, que no te exigen, no estás presionado, lo único" (Trabajadora doméstica Nº 16-2010).

"Que me da la libertad de hacer otras cosas, de hacer lo que quiera. En otros trabajos no he tenido esa libertad (en negocios, fabrica, vender puerta a puerta, etc). Hacer trabajo social, voluntario en los barrios, es lo que me gusta hacer que este trabajo me lo permite, y eso es bueno" (Trabajadora doméstica Nº 1-2016).

Posibilidad de contar con un recibo de sueldo, poder solicitar un crédito, mejorar su calidad de vida (especialmente manifestado cuando hablan de aquellas cosas que han podido cambiar y comprar para su propia casa o su familia) son otros de los aspectos mencionados con énfasis a la hora de hablar del trabajo doméstico remunerado y sus factores positivos. Aunque también en los mismos discursos surgen posturas donde se reconoce que sigue pesando demasiado el hecho de tener una doble jornada laboral –remunerada y no remunerada- y eso se va acumulando, genera cansancio, desgaste, desmotivación, sin poder encontrar en gran parte de los casos aquello que las haga sentirse realizadas con su trabajo.

Aspectos que pueden ser considerados por algunas de las entrevistadas como positivos, otras pueden creer que son negativos del trabajo doméstico remunerado, por ejemplo el hecho de que la trabajadora le pueda pedir dinero adelantado del sueldo, o dinero prestado a sus empleadores. Fue destacado como un aspecto positivo, pero otra de ellas plantea que esto genera dependencia, y puede generar mayores problemas en el futuro:

"(…) a veces pasa con muchas de que piden adelantos, piden préstamos a sus propios patrones, y eso genera dependencia después, y muchos patrones se aprovechan de la situación generada" (Trabajadora doméstica Nº 1-2016).

En este mismo sentido, podemos encontrar también las afirmaciones sobre la valorización del trabajo doméstico remunerado, superposición del espacio físico del mercado laboral de las trabajadoras domésticas con la vida privada de los empleadores, y lo que esto significa positiva y negativamente para cada una. Se superponen muchos aspectos como la confidencialidad, los hábitos de la familia empleadora con los de la trabajadora doméstica.

La percepción en este sentido es muy importante, cada una visualiza las situaciones de diversas maneras, de acuerdo a cómo les ha tocado enfrentarlas y vivirlas y/o porque tienen situaciones cercanas similares.

Las trabajadoras domésticas entrevistadas perciben a sus compañeras y al sector del trabajo doméstico remunerado desde diversas perspectivas. Manifiestan que ven a muchas de sus compañeras con otro espíritu, mejor ímpetu, una manera diferente de afrontar la vida y con deseos de salir adelante, superarse cada día; las perciben luchadoras, trabajadoras, que se arreglan para ir a trabajar, se maquillan, tienen buena presencia, desean que sus hijos sigan estudiando, tienen proyectos a futuro. Pero al mismo tiempo reconocen que hay cuestiones que aun no han cambiado, a muchas las perciben con miedo de reclamar sus derechos, de luchar para que éstos se reconozcan, muchas trabajadoras sin información, mucha violencia hacia ellas como mujeres (especialmente en el trabajo), discriminación, poca valoración de las tareas que realizan.

"Con problemas comunes como toda familia pero que quieren salir adelante (…) hoy tiene otro espíritu la empleada doméstica, antes tenía el espíritu de y bueno, y nos quedamos acá, y vivimos acá, y nos sentábamos arriba de una cabeza de vaca; hoy la empleada doméstica no, quiere tener su casa, que sus hijos estudien, se arregla, tampoco tiene por qué ir tipo un estropajo al trabajo, se maquilla, va a una peluquería, le subió la autoestima

todo este tipo de cosas, cuántas domésticas tienen los hijos estudiando para ser profesionales" (Trabajadora doméstica Nº 17-2010).

"Trabajadoras, luchadoras como son, si… que la luchan y con lo poco que ganamos traemos para casa, para mantener nuestros niños y muy sacrificadas las veo, las veo muy sacrificadas y de repente en muchos casos, no valoradas, que ganan mucho menos de lo que gano yo y están mucho más horas" (Trabajadora doméstica Nº 15-2010).

"A muchas las veía desconformes, porque me comentaban del maltrato; y otras no. A muchas las veías e iban arregladas, vestidas como si fueran a trabajar a una oficina. ¿Porqué tenés que ir desarreglada, sin maquillaje, despeinada, porque vayas a trabajar de doméstica? (…) Es una carta de presentación estar arreglada" (Trabajadora doméstica Nº 11-2016).

"Veo mucho miedo a reclamar derechos, y veo también mucho desconocimiento de los derechos. Pero en relación a ser mujeres, veo mucha violencia intra familiar, en su trabajo" (Trabajadora doméstica Nº 1-2010).

"Hay miedo, mucho miedo; sé que hay muchas mujeres que son madres, madres con hijos que están solas, tienen que mantenerlos, etc; pero no por eso tienen que callarse, no reclamar, etc. (…) Por un lado veo que muchas no tienen información, pero por otro lado la información está, pero no la buscan o no la utilizan. Muchas saben lo que les corresponde, pero no reclaman, no hacen valer esos derechos" (Trabajadora doméstica Nº 6-2016).

A lo largo de las entrevistas surge el tema del miedo a reclamar los derechos, especialmente porque temen que las despidan del trabajo, porque tienen hijos y hogar que mantener y por ello sienten que deben callarse. En su mayoría están de acuerdo que eso sucede a menudo; pero también entienden que no tiene que ser una limitante a la hora de reclamar los derechos, porque no deben despedirlas por esta razón (y eso también es un derecho), y están respaldadas por una Ley.

Esto nos lleva a pensar y reflexionar una vez más sobre el contexto en el que se inserta la trabajadora doméstica remunerada: en el ámbito privado de la familia del empleador, en su casa, puertas adentro. Ello también limita la

visibilidad de la violencia que muchas veces sufren (principalmente de manera simbólica, con amenazas, discriminación, malos gestos, entre otras).

"En lo referente a la violencia simbólica, la misma presenta mecanismos de acción invisibilizados o naturalizados socialmente, al punto de no ser fácilmente reconocidos al momento de ser problematizados por el colectivo social, ya que actúa desde una fuerza peculiar, que se ejerce directamente y calando hondo sobre los cuerpos, desde una coacción invisiblemente mágica, pero de gran influencia en las prácticas sociales" (Álvarez Medina, L; 2015:58).

Muchas pueden ser las maneras de ejercer esta violencia simbólica sobre las trabajadoras domésticas; que algunas sientan miedo de sus empleadores, que no se animen a hablar con ellos para hacerles saber sus derechos, pedirles los productos de limpieza necesarios para realizar el trabajo, podemos considerarlas como formas de manifestar que algo más profundo pasa en su ámbito laboral. Esta violencia simbólica es peculiar, disfrazada, no visible para todos.

Podemos considerar que esto va de la mano y se relaciona directamente con la visión que se tuvo de la mujer durante mucho tiempo como ser carente de derechos, sin autonomía, no autorizada a participar de los espacios públicos, tanto en los ambientes políticos, como sociales y culturales. La mujer sólo se debía dedicar a las tareas del hogar, crianza de los hijos, y cuidado de enfermos o personas adultas de la familia; esto sucedía sin el mínimo reconocimiento de las tareas que realizaba, ni valorando su entrega y dedicación a tiempo completo.

Por esto, un elemento importante a destacar en el sector del trabajo doméstico remunerado, es el hecho de que casi en su totalidad las personas contratadas para esta tarea son mujeres. Para las entrevistadas esto se da así especialmente por las características de la sociedad en que vivimos; una sociedad donde se refuerza que es la mujer quien se encarga de la casa, de realizar las tareas domésticas, que es la más adecuada para ello, y quien está preparada por "instinto o naturaleza" para cuidar de otros, limpiar, cocinar, etc.

"porque siempre se asoció a la mujer con la limpieza de la casa" (Trabajadora doméstica Nº 20-2010).

"Porque eso se da todos los días, la empleada doméstica es como un ama de casa, y eso es como que nos sale, es un instinto que nosotros tenemos de ser empleada. La empleada doméstica es un instinto, me parece, de acaparar, de proteger, de… es como si fuera tu casa, es lo mismo…" (Trabajadora doméstica Nº 6-2010).

"porque es lo ideal, la mujer es bien para la casa, con la ropa, con la comida" (Trabajadora doméstica Nº 2-2010).

"Y porque la mayoría de las mujeres son educadas para las tareas del hogar, y les parece que no pueden hacer otra cosa" (Trabajadora doméstica Nº 1-2010).

"por la sociedad nuestra, porque la sociedad nuestra es machista… aunque uno no quiera, es machista y los hombres no van a ir a limpiar; no limpian tu casa, no lavan un vaso, menos van a ir a limpiar una casa ajena" (Trabajadora doméstica Nº 5-2010).

"Pienso que la mujer por ser mujer, y por ser ama de casa, ya le da una carta de presentación que dice "va a saber lavar un piso, cocinar, hacer la cama, barrer". Se cree eso al menos, se cree que va a saber hacerlo" (Trabajadora doméstica Nº 11-2016).

"(…) es tradicional que viene desde años de que la mujer era para hacer las tareas de casa y el hombre debía hacer otro tipo de trabajos; acá creo que hay mucho machismo. No quita que los hombres no puedan, pero es parte de ese machismo" (Trabajadora doméstica Nº 14-2016).

"Porque somos las que tenemos menos posibilidades de trabajo. Y otra cosa son los horarios; hay muchas jefas de hogar hoy en día, y necesitan un trabajo que les de respiro para cuidar a sus hijos, salir y venir" (Trabajadora doméstica Nº 3-2016).

La concepción de división sexual del trabajo se nota claramente en sus relatos, de manera implícita, entendiendo que las mujeres y hombres como

tales deben realizar determinadas tareas (fuera y dentro del hogar), que son aprendidas y reproducidas más que nada en el ámbito doméstico.

"La casa familiar terminó por constituirse en el lugar de trabajo "natural" de las mujeres, donde ellas hacen gratis y de manera "invisible" para el sistema económico y social, la casi totalidad del trabajo de atención y cuidado humano de los hijos y del compañero varón" (Pérez Aguirre, L; 1995: 50).

Una de las mujeres hace referencia en forma muy clara a este tema y la necesidad de educar desde la niñez tanto a hombres como a mujeres, en este sentido;

"Porque somos una sociedad machista. El hombre, ahora, joven, más o menos hace tareas iguales en el matrimonio, comparte tareas en el cuidado de los hijos, hacer cosas en la casa. Las mujeres somos las que enseñamos y no lo estamos haciendo, de que nuestros hijos crezcan sabiendo cocinar, lavar los pisos, los platos, lavarse los calzoncillos. Si no fue criado desde chico a hacer eso, son cosas que le va a costar mucho incorporar. Porque a la nena sí, como algo natural lo vemos y lo hacemos para que aprenda, lo haga. Hasta que no cambiemos en cómo educamos a los varones, ellos no van a pensar diferente. Hasta que no cambiemos la cabeza de los niños, no vamos a lograr que algo cambie. Ya hablar de "ayudar" está mal" (Trabajadora doméstica Nº 1-2016).

III.III Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD).

Participación, desafíos y proyecciones.

En ambas oportunidades (en el año 2010 y comienzo del 2017) las integrantes del Sindicato (SUTD) se mostraron abiertas a conversar, poder realizar la entrevista para así tener la visión de las mismas como colectivo, conocer su funcionamiento, objetivos y desafíos; en 2010 prefirieron que no se grabara, pero en la segunda oportunidad no hubo problema por ello. Lo más importante fue la disponibilidad y apertura, aunque fueron dos momentos muy diferentes para el SUTD.

Según lo manifestado, en este tiempo, el SUTD ha pasado por diversas etapas y situaciones. Desde hace pocos años se comenzaron a realizar elecciones para conformar la Comisión Directiva formalmente, y se ha venido haciendo con listas que se presentan, Asamblea de socios, elecciones con voto secreto, etc. Esto no ha sido siempre así; anteriormente se conformaba la Directiva con quienes participaban activamente y estaban más presentes, y por la amistad entre ellas iban eligiendo los cargos de acuerdo a cómo les parecía mejor. Hubo momentos de fuertes conflictos con algunas integrantes del Sindicato, que llevaron a tomar la decisión de que no podrían volver a formar parte del mismo, por su manera de actuar.

También han tenido cambios en la manera de trabajar dentro del Sindicato y de organizarse. Se sustentan únicamente con el apoyo mensual de las socias, no teniendo apoyo de ninguna otra organización, o proyecto que se haya presentado al exterior. Ellas ven esto como algo positivo ya que pueden cubrir sus gastos sin problema, y ser autosustentables, pero las limita un poco también para otro tipo de proyectos o salidas al interior; son conscientes que una posibilidad de donación del exterior o de alguna organización, también genera dependencia y no quieren que el SUTD deba realizar todo aquello que el donante de apoyo económico decida: cómo se debe actuar, qué se debe comprar, cómo se deben realizar las cosas, etc.

Recientemente firmaron un convenio con INEFOP para capacitación de las trabajadoras domésticas. Esto facilita mucho lo que se ha venido

discutiendo y exigiendo en los Consejos de Salarios desde el sector empleador, sobre la formación de las trabajadoras, la necesidad de su profesionalización.

Si bien es verdad que no existe una carrera o cursos especializados para el trabajo doméstico remunerado, eso no quiere decir que las personas que se encuentran en este sector no están capacitadas o preparadas para llevar a cabo la tarea, que no son responsables, comprometidas, o que todas ellas tienen un bajo nivel educativo. Lejos estamos de poder realizar esta afirmación.

Sabemos que muchas son trabajadoras domésticas porque creen que es lo único que pueden hacer (por saber hacer las tareas domésticas en su propio hogar) y también porque no se han formado en otra cosa.

Sigue existiendo una subvaloración de este trabajo a nivel social, familiar y hasta personal, con un peso importante en el hecho de que no existe formación profesional para este trabajo sino que esta formación se da mayoritariamente de manera informal, en el hogar propio, y se va transmitiendo de generación en generación en forma cotidiana; además de que históricamente se ingresaba al sector especialmente por falta de estudios.

Somos conscientes que en los últimos años ha habido cambios en torno a la legislación del trabajo doméstico remunerado, su visibilidad y lucha por el respeto de los derechos de los trabajadores del sector. La promulgación de la Ley 18.065 sobre trabajo doméstico pretendió ser garantía en la mejora de la situación laboral de miles de trabajadores, así como también del respeto de sus derechos laborales.

"Además de regular y formalizar el trabajo doméstico remunerado, esta ley aporta una dimensión de reconocimiento y cambio en la actitud de quienes contratan la mano de obra de miles de mujeres para el trabajo en sus hogares" (Scuro, L; 2012: 92).

Ante esta afirmación cabría preguntarse ¿hasta qué punto esto se da en verdad así? ¿Con la Ley ha existido verdadero reconocimiento y cambio en la actitud de quienes contratan a las trabajadoras domésticas? sabemos que de cierta manera sí, al menos el tema se ha hecho más visible a nivel social; pero muchos de los relatos de las trabajadoras domésticas entrevistadas confirman

que la realidad aún no es como se pretende que sea. Y en cuanto a la valoración y reconocimiento del trabajo que realizan, queda mucho aún por seguir mejorando y avanzando.

"En cuanto al medio, es que aun no es considerado un trabajo. Falta eso, porque a pesar de que la Ley está hace unos cuantos años, falta la conciencia de que es un trabajo y debe ser valorado; entender que el patrón es un empresario como cualquier otro y debe actuar como empresario, y debe entender que la trabajadora doméstica es una empleada y debe respetar sus derechos" (Trabajadora doméstica Nº 1-2016).

"(…) yo creo que ahora lo están viendo un poquito mejor a la doméstica, porque antes era "la sirvienta", y te enchufaban el uniforme y tenias que andar con eso hasta para sacar el perro a pasear (risas). No te dicen mas sirvienta, te dicen mi empleada, o la señora que trabaja en casa, en eso también ha variado un poco" (Trabajadora doméstica Nº 3-2010).

"(…) está mal reconocido y mal pago, porque además de lo físico, del trabajo, hay otras cosas que nadie las ve, o que si las ven las pasan por alto" (Trabajadora doméstica Nº 4-2010).

La realidad del sector va cambiando: exigencias en sus condiciones laborales, reconocimiento de derechos, pero todavía queda mucho por seguir trabajando para que realmente sea respetado y valorado como trabajo digno; especialmente en los hechos, en la realidad cotidiana de cada trabajadora.

En este sentido, el SUTD como tal pretende lograr mejores condiciones de trabajo para el sector, mayor visibilidad, reconocimiento y valoración de las trabajadoras domésticas por su tarea diaria. Continúan teniendo el servicio de apoyo y consulta jurídica con abogados, para las socias, lo que favorece y proporciona herramientas en la posible resolución de conflictos y asesoramiento en el ámbito laboral. Esta es una de las maneras de poder cumplir con estos objetivos.

"En la tarea de politizar las necesidades del sector es insoslayable el rol del sindicato, el cual no se ha visto exento de dificultades, en parte por las condiciones laborales del sector, para potenciar las medidas tomadas "desde

arriba" que le han favorecido. La formalización de un interlocutor de las trabajadoras –el SUTD- y la experiencia de cada una de las sus integrantes tienen una relevancia muchas veces no visibilizada" (Burgueño, M; Gómez, M; Machado, G; 2014: 169).

Más allá del paso del tiempo entre una entrevista y otra, de los cambios que han tenido en la Comisión Directiva y dentro del Sindicato, una cosa que se mantiene como preocupación y como desafío es la participación: que un número mayor de trabajadoras domésticas puedan comprometerse y participar en el Sindicato, pero que sea de una manera activa (y no solo utilizando el servicio jurídico, la información que se transmite, pagando la cuota). Esto también sería favorable, creen ellas, a la hora de comunicarse con sus empleadores, reclamar por sus derechos, teniendo otra actitud y respaldo.

Si hablamos de participar podemos decir que

"(…) básicamente y tomando su uso normal, estamos hablando de "tomar parte". Participar es tomar parte de algo o en algo. ¿En qué? En procesos, en acciones, en decisiones colectivas" (Coraggio, J.L; 2004: 33).

Es difícil poder hablar del concepto de participación en este sentido ya que a la vez es difícil llevarlo a la práctica, poder aplicarlo en torno a: tomar parte, en forma real.

La principal inquietud por parte de los miembros de la Directiva del SUTD es lo poco que las socias y trabajadoras domésticas remuneradas "toman parte" del Sindicato, de los procesos, de las decisiones y acciones que promueven como colectivo de trabajadoras, para beneficio del sector. En sus manifestaciones (tanto en 2010 como en 2017) esto es una gran preocupación, y sienten que la masa de trabajadoras domésticas no acompaña en todo lo que el SUTD puede y debe realizar para defender los derechos de todo el sector.

Ellas creen que muchas no entienden o no le dan la importancia que merece, saber que

"(…) el sindicato es la herramienta que tiene cualquier trabajador para hacer respetar sus derechos, que es el sindicato el que representa a la masa

de sus compañeros de trabajo ante los Consejos de Salarios, ante los Ministerios, etc" (Integrante SUTD – 2017).

Si el Sindicato cuenta con miembros comprometidos, que de verdad tomen parte del lugar, se apropien de los procesos, decisiones, de las luchas diarias en cuanto a su ámbito laboral, el trabajo será más liviano para cada una, ya no individual, sino compartido entre varios.

"Nosotras las delegadas sindicales no cobramos un sueldo por este trabajo, pero a mí me gustaría que la masa acompañara más. Entonces, más allá de que no cobres un sueldo, pero si tus compañeras están al lado tuyo, es más gratificante. Me pasa acá, que te digan "gracias fulana, por lo que haces" es más gratificante que vengan y te digan por ejemplo "vas a ganar mil pesos por una presentación en una charla" (Integrante SUTD – 2017).

Las manifestaciones en ambas oportunidades de entrevista con miembros del SUTD son de cansancio, agotamiento, por sentir que siempre son las mismas (y pocas) las que se comprometen, participan en las actividades, acompañan en la toma de decisiones. No sienten mucho apoyo por parte del sector en general, siendo que está compuesto por muchas trabajadoras. Al momento de reclamar los derechos, negociar, participar en los Consejos de Salarios, no lo hacen solo para ellas, porque el Sindicato trabaja para todo el sector. Este punto tampoco lo entienden todos los trabajadores, o no se encuentran bien informados.

"(…) cuando vas a los consejos de salarios no vas a pedir cosas por las afiliadas solamente, vas por todo el colectivo, por todas las trabajadoras domésticas, y eso no se reconoce siempre. Y eso cansa bastante" (Integrante SUTD – 2017).

Según lo que manifiestan, una de las cosas que no se ha podido lograr en las negociaciones del SUTD, es el fuero sindical para el sector del trabajo doméstico. Aún sigue siendo un aspecto pendiente, y por lo que deben seguir luchando. Cuando alguna/s de ella/s participa/n de los Consejos de Salarios, reuniones vinculadas a negociaciones colectivas, actividades del SUTD, pierde/n su jornal, el ingreso por ese día de trabajo.

Esto no lo saben todas, ni tampoco lo consultan; no todas asumen este compromiso de luchar por los derechos del sector, y hacerlos respetar.

Desde el Sindicato no pueden creer que aun existan trabajadoras domésticas que planteen que no se enteran de sus derechos, de la existencia de la Ley de Trabajo Doméstico en el país, de los aumentos salariales que se generan en el correr del año; coinciden en que los medios para hacer circular la información están, existen los mecanismos para que todos estén informados y actualizados. Reafirman que hay falta de interés por parte de muchos trabajadores, especialmente para informarse, buscar recursos y saber sus derechos.

"Hoy por hoy, con toda la tecnología que hay, que en todas las casas hay un televisor, que tenemos los celulares inteligentes, está la radio, que siempre estamos saliendo a la prensa, dando a conocer los derechos que tenemos, no puedo entender cómo hay trabajadoras que digan que no saben de ciertas cosas" (Integrante SUTD – 2017).

En la misma línea, sucede algo similar con los empleadores; a muchas trabajadores domésticas les dicen que no se enteran de los aumentos, de los derechos de quienes están trabajando en su casa, o de sus obligaciones como empleadores. Y esto para ellas también es preocupante.

"(…) los patrones que tanto se creen mejor que las trabajadoras domésticas, muchas veces son ellas las que les informan de todos los aumentos, avances que tenemos; sin embargo aun así se hacen los ciegos, mudos y sordos (cuando les conviene)" (Integrante SUTD – 2017).

El reconocimiento y valoración como trabajadoras debe comenzar aquí, por parte de sus empleadores. Muchas veces no existe el respeto ni como persona hacia la trabajadora doméstica, por la tarea que realiza. Esto va muy unido a la violencia simbólica que mencionamos en líneas anteriores, y cómo esa falta de reconocimiento y subvaloración comienza en el hogar, hacia el trabajo doméstico no remunerado.

El Sindicato debe ser considerado como el lugar propicio para que el reconocimiento y valoración como trabajadoras, mujeres, sujetos de derecho

sobre todas las cosas, se genere y se promueva en primer lugar por parte de cada una, hacia su persona, y hacia sus compañeras. Y desde allí, luego de reconocerse y valorarse como tal a sí mismas, es que podrán enfrentar cualquier situación, donde crean que no son respetadas ni tenidas en cuenta.

"La experiencia de reconocerse sujeto de derecho y de la sindicalización abona las posibilidades de erosionar relaciones de clase solidificadas en relaciones de dominación y explotación" (Burgueño, M; Gómez, M; Machado, G; 2014: 170).

Reflexiones finales.

Como objeto de estudio del documento se planteaba la percepción del trabajo doméstico remunerado en Montevideo desde la mirada de quienes trabajan en el sector; buscando un acercamiento a las trayectorias, vivencias y sentimientos que surgen en ellos.

Las entrevistas llevaron a tocar además otros temas en relación al trabajo doméstico remunerado, pertinentes para el análisis de los discursos sobre sus vivencias y sentimientos. Especialmente porque son la base de la percepción de su labor y su autopercepción como sujetos de derecho.

De la mano de los cambios producidos en la concepción del trabajo, ya no solo como actividad únicamente para satisfacer necesidades materiales, sino desde una mirada más amplia considerándolo como espacio propicio para la construcción del ser social, de la realización personal, también encontramos cambios producidos en la concepción de la familia, su estructura, organización.

La mujer, muchas veces jefa de hogar, comienza a insertarse en el mercado laboral, especialmente en aquellos rubros que conoce, que sabe cómo desenvolverse más allá de no haber podido estudiar formalmente una carrera (en gran parte de los casos). El trabajo doméstico remunerado es uno de los ámbitos donde encuentra lugar para recibir ingresos monetarios, sin necesidad de haber estudiado, porque realiza aquellas tareas que hace en el hogar propio, o le enseñaron a realizar desde pequeña. En este sentido la división sexual del trabajo se visualiza muy claramente: desde pequeños mujeres y varones son educados para realizar tareas diferentes, de acuerdo a su sexo, transmitiéndose de generación en generación.

A partir de los discursos obtenidos en las entrevistas, más allá del momento en que se realizaron, encontramos elementos que son importantes a la hora de pensar y visualizar el trabajo doméstico remunerado, pero especialmente poder conocer la percepción de quienes están insertas en el sector, sus sentimientos y vivencias cotidianas.

En primer lugar debemos ubicar el espacio físico donde se encuentra inserta laboralmente la trabajadora doméstica remunerada: en el hogar de su

empleador, puertas adentro, donde se desarrolla su vida cotidiana y la de su familia. Allí se superponen el ámbito laboral de la trabajadora doméstica con la vida cotidiana de la familia que allí vive, donde tienen sus pertenencias, donde duermen, comen, y tienen su privacidad.

Esto permite a la trabajadora tener mayor comodidad, porque sería estar "como en casa", no expuesta al público como en una tienda o supermercado, y también trabajar sola muchas veces o con pocos compañeros cuando hay más de un trabajador en la casa. Pero la cuestión principal es que siendo de esta manera se visualiza muy poco lo que sucede en su ámbito laboral, es difícil para "medir" o "controlar" las condiciones en que trabaja, cómo es la relación empleador/trabajador, o si existen situaciones de violencia.

también muchas veces la trabajadora doméstica es contratada para determinadas tareas pero termina realizando tareas extras, que no se le consultaron, solo se le impusieron, y en muchos casos terminan siendo quienes se encargan de las compras, pagar cuentas, administración del dinero de la casa donde trabaja (además de hacerlo en la suya propia, con su dinero personal). Además de esto, coinciden mucho en que terminan siendo confidentes de sus empleadores (en su gran mayoría de las empleadoras mujeres), como "psicólogas" con quienes se desahogan, y a quienes cuentan todos sus problemas y situaciones personales; pero también reconocen que esa misma empleadora que le cuenta sobre su intimidad, sus preocupaciones, ante terceros es muy diferente como la trata, porque no deja de ser su "empleada".

El lugar físico donde se desarrolla el ámbito laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas no favorece la agrupación entre trabajadores en su mismo lugar de trabajo; en este sector esto debe realizarse por fuera, invitando y motivando a que se acerquen, acompañen y participen activamente en las negociaciones y toma de decisiones.

De acuerdo a lo planteado, el SUTD no está funcionando como lugar de participación, apropiación por parte del sector; son pocas las que se involucran, trabajan por el Sindicato y sienten este lugar como propio. Varios aspectos (especialmente vinculados al ámbito laboral) juegan en contra de que más

trabajadoras se acerquen y participen; pero también los miembros del Sindicato deben ser autocríticos y revisar estrategias, modalidades de participación y metodologías para que otros se acerquen y se involucren.

Los discursos de las trabajadoras domésticas entrevistadas no cambian de acuerdo a si están o no afiliadas al Sindicato; en muchos casos ha sucedido que en el tiempo que transcurrió entre una entrevista y otra, dejaron de estar afiliadas. Esto no es de preocupación para ellas, pero tampoco se notó mucha importancia por parte del Sindicato, si las mismas trabajadoras no son las que muestran interés en acercarse.

La doble jornada laboral para las trabajadoras es un aspecto importante, porque realizan las tareas domésticas en el ámbito laboral remunerado, y luego deben llegar al hogar propio y también dedicarse a las tareas domésticas, en este último caso no remunerado. Realizan lo mismo en ambos lugares; esto tiene sus aspectos positivos porque tienen la experiencia de realizar las tareas, saben cómo desenvolverse, pero también tiene sus aspectos negativos porque les genera cansancio, desmotivación ya que realizan todo el día lo mismo.

La división sexual del trabajo atraviesa todos los discursos, también implícitamente. La mujer “debe ser” quien se encargue de las tareas domésticas, cuidado de los hijos cuando hay, horarios escolares; por lo tanto en su hogar no puede dejar de realizarlas más allá de que se encuentre inserta en el mercado laboral. Esta responsabilidad es “exigida” por parte de la familia, de la sociedad en su conjunto, pero también es cada mujer la que se exige a si misma cumplir con estas tareas, hacerse cargo de lo doméstico. En el proceso de socialización se van generando estas actitudes y formas de pensar que se siguen reproduciendo en la vida cotidiana.

El respeto, la valoración y el reconocimiento como sujetos de derecho y porlas tareas que realizan como trabajadoras, es lo que buscan, ya que para ellas es uno de los aspectos principales a la hora de hablar de buenas condiciones laborales. Valoración y reconocimiento sobre todo de sus derechos laborales, pero también a través del buen trato, respeto hacia la persona, reconocimiento por lo que realizan también fuera del contrato laboral, su dedicación y compromiso.

El trabajo doméstico no es valorado o visible como tal, sea remunerado o no; no son visibles ni valoradas las tareas que se realizan, ni la persona que las realiza (por lo general las mujeres). Alguien debe realizar esas tareas, pero no se reconoce a quien las lleva a cabo, ni el tiempo que dedica a ellas. No se valora ni reconoce que estas tareas domésticas (realizadas en forma remunerada o no) forman parte de la reproducción social de la familia (propia o ajena).

El reconocimiento tampoco pasa por lo salarial, que es de los más bajos, ni por el respeto de los derechos laborales o las condiciones de trabajo, menoscabados por una relación personalizada con los empleadores e invisibilizada como relación laboral.

Es en el ámbito doméstico no remunerado donde comienza esta subvaloración de las tareas domésticas cotidianas, y subvaloración social de quien las realiza; esto se traslada al ámbito doméstico remunerado, donde no se valora ni reconoce que se deja en manos de la trabajadora doméstica aquellas cosas que se consideran más importantes en la vida: la casa, los hijos, las pertenencias.

Las posibilidades de transformar esa realidad están en la visualización de la sociedad del papel que cumplen las trabajadoras domésticas y la democratización de las tareas de cuidado y reproducción familiar a la interna de cada hogar. Pero a su vez es necesario un mayor reconocimiento tanto individual como colectivo, de quienes ejercen el trabajo doméstico de su rol y el lugar de trabajadoras, como forma de desandar todas las formas de dominación y sumisión.

Bibliografía.

Aguirre, R (editora); Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay. Doble clic-Editoras. Uruguay. 2009.

Aguirre, R; Uso del tiempo en la vida cotidiana: trabajo doméstico y cuidados familiares. Aportes para pensar la reorganización del bienestar social. En Fassler, C (coord.); Familias en cambio en un mundo en cambio. Red Género y Familia. Editorial Trilce. Uruguay. 2006.

Alonso, L; sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En Delgado, J; Gutierrez, J (coord.); Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales. Editorial Síntesis. España. 1999.

Álvarez Medina, L; Violencia conyugal hacia la mujer. Pautas socioculturales de su reproducción en el contexto uruguayo. En: Revista Regional de Trabajo Social. vol. 29. Nº 63. pp. 56-65. Editorial EPPAL. 2015.

Amarante, V; Espino, A; Situación del Servicio Doméstico en Uruguay. En AA.VV; Uruguay: ampliando las oportunidades laborales para las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social. Uruguay. 2007.

Batthyány, K; Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino? CINTERFOR/OIT. Uruguay. 2004.

Bruner, J; Psicología social y percepción. En: Torregrosa, J; Crespo, E (eds); Estudios básicos de psicología social. HORA S.A Editora. España. 1984.

Burgueño, M; Cancela, M; Gómez, M; González, L; Machado, G; Magnone, N; Puertas adentro: el trabajo doméstico, sus condiciones y organización político-gremial. En: AA.VV; Pensamiento crítico y sujetos colectivos en América Latina. Perspectivas Interdisciplinarias. Ediciones Trilce. Uruguay. 2011.

Burgueño, M; Gómez, M; Machado, G; Protección y regulación del trabajo doméstico: incidencias en la sindicalización. En: AA.VV; Sujetos colectivos, Estado y capitalismo en Uruguay y América Latina. Perspectivas críticas. Ediciones Trilce. Uruguay. 2014.

Cea D´ Ancona, M; Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Editorial Síntesis. España. 1996.

Coraggio, J.L; De la emergencia a la estrategia. Editorial Espacio. Argentina. 2004.

Hernández Aguilar, Z; El Lado Oculto de la Luna. Género, actores y cambio. Editorial Lutheran World Relief. Perú. 1995.

Hopenhayn, M; Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Grupo Editorial Norma. Argentina. 2001.

Jelin, E; Pan y afectos: La transformación de las familias. Fondo de Cultura Económica S. A. Argentina. 1998.

Le Roy, G; Cap. 1: El concepto de alienación. En: AA.VV; Marxismo y alienación. Editorial Península. España. 1972.

Luque, C; Construcciones del yo y diferencia sexual. En AA.VV; Feminismo, género e instituciones. Cuerpos que importan, discursos que (de) construyen. Editorial de la Universidad Católica de Córdoba. Argentina. 2007.

Max-Neef, M; Elizalde, A; Hopenhayn, M; Desarrollo a Escala Humana. Editorial Nordan-Comunidad. Uruguay. 1993.

Neffa, J; El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford. Editorial HVMANITAS. Argentina. 1990.

Pérez Aguirre, L; La condición femenina. Ediciones Trilce. Uruguay. 1995.

Pucci, F.; Piñeiro, D.; Juncal, A.; Nión, S. (coordinadores); Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico. Colección Art. 2; Udelar: CSIC. Uruguay. 2015.

Rostagnol, S; Las trabajadoras en el Servicio Doméstico. Mujer y Trabajo Nº 4. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo. Uruguay. 1988.

Scuro, L; Cap. I: Construyendo autonomía en el Uruguay. En AA.VV; Construyendo autonomía. Compromisos e indicadores de género. Cuadernos de la CEPAL. AECID. Chile. 2012.

Wanderley, F; Inserción laboral y trabajo no mercantil. Un abordaje de género desde los hogares. CIDES-UMSA. Plural Editores. Bolivia. 2003.

Fuentes documentales.

Convenio Colectivo (2008). Consejo de Salarios Grupo 21: Servicios Domésticos. Decreto 670/008. IMPO. Montevideo.

INE (2010). Datos estadísticos. Anuario 2009. Disponible en: www.ine.gub.uy/publicaciones

Pereira, A; Silva, S; Cácaro, L; Alvarez, V; “Trabajo doméstico… ¿Invisible? Una mirada a la autopercepción de las trabajadoras domésticas”. Documento final; asignatura Taller de Investigación. Licenciatura en Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR. Uruguay. 2010.

Páginas Web:

https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4990550.htm (10/05/2017)

https://www.bps.gub.uy/bps/file/3758/2/d0224-007_servicio_domestico_reglamenta_ley_18065.pdf (15/06/2017).

http://www.bps.gub.uy/12772/19-de-agosto-dia-de-la-trabajadora-domestica.html (15/06/2017).

ANEXOS