

**Título de la ponencia**

El mundo del trabajo productivo y reproductivo: una mirada a la intersección entre trayectorias laborales y reproductivas en Mendoza

**Nombre completo del/los autores**

Andrea B. Blazsek

M. Agustina Diez

M. Celeste Linardelli

Flavia Espinosa

M. Laura San Martín

M. Valentina Saenz

M. Eugenia Peiretti

Daniel García

Natalia Alonso

**Pertenencia institucional del/los autores**

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – Universidad Nacional de Cuyo

**Mail**

blazsek\_andrea@yahoo.com.ar

**Mesa Temática**

Mesa 30: “Trabajo, sujeción y subjetivación: discusiones teóricas, metodológicas y empíricas”

**Disciplinas (áreas del conocimiento)**

Sociología del género; sociología del trabajo

**Palabras clave**

Trabajo, trabajo productivo, trabajo reproductivo, trayectorias, maternidad

**Resumen**

El presente trabajo tiene como objetivo principal ampliar el conocimiento sobre los diferentes modos en que se configura la relación entre trabajo productivo y maternidad, poniendo el foco tanto en las dimensiones más estructurales como en las percepciones subjetivas que intervienen en esta relación

Estructuramos la problemática que aquí nos ocupa a través de dos ejes ordenadores. El primer eje tiene que ver con la configuración de las trayectorias laborales de las mujeres, atendiendo al modo en que la crianza de los hijos se entrecruza con el

desenvolvimiento laboral en el mercado de trabajo. La pregunta disparadora u orientadora es ¿cómo repercute la crianza de los hijos en las trayectorias laborales de las mujeres? Más específicamente, nos interrogamos: ¿de qué modo se configuran las trayectorias laborales de las mujeres durante el período de su ciclo vital dedicado a la crianza de los hijos? ¿Queda afectada la continuidad laboral y/o la posibilidad de consolidar una determinada trayectoria laboral? ¿Qué tipo de cambios se registran a nivel de sus trayectorias laborales? ¿Son cambios que inciden en la calidad del empleo y/o en las condiciones de trabajo? ¿Cómo juegan las decisiones individuales, las condiciones/restricciones del mercado de trabajo y las normativas de protección de la maternidad, en la configuración de las trayectorias laborales de las mujeres con hijos?

El segundo eje se orienta a explorar el mundo subjetivo de las mujeres, buscando comprender el modo en que experimentan y resignifican sus trayectorias laborales durante la crianza de los hijos. En relación a ello, nos preguntamos: ¿cómo experimentan las tensiones que surgen de las exigencias asociadas a la crianza de los hijos y los requerimientos del puesto de trabajo que ocupan? ¿Qué estrategias ponen en juego para afrontar dichas tensiones? ¿Qué significados le otorgan al desarrollo de su trayectoria laboral? ¿Qué importancia relativa le confieren al trabajo productivo vs. la crianza de los hijos?

El universo de estudio de esta investigación lo constituyen las mujeres insertas en el mercado de trabajo, entre 25 y 45 años, con al menos un hijo pequeño en edad preescolar (menor de 5 años), residentes en el aglomerado urbano del Gran Mendoza. Para esta investigación, se entrevistaron 13 mujeres cuyas edades oscilan entre 26 y 40 años, con nivel educativo terciario y/o universitario. Todas tienen alguna inserción en el mercado laboral, al momento de la entrevista.

Los hallazgos de nuestra investigación ponen en evidencia que la intersección entre la trayectoria laboral y la maternidad (embarazo y período inmediatamente posterior dedicado a la crianza/cuidados) se presenta problemática, al menos para el grupo de mujeres que hemos entrevistado. Si bien en todos los casos la trayectoria laboral general registra continuidad, no se interrumpe o no se discontinúa luego del hito del embarazo, el análisis de los datos indica que el embarazo se constituye en un punto de inflexión en las relaciones que las mujeres mantienen con el mundo laboral. Las modificaciones que se experimentan (durante el embarazo y/o el período posterior de crianza/cuidados)

tienen que ver con ciertas condiciones de trabajo, y en algunos casos, con cambios en el número de empleos.

El análisis comprensivo de este proceso muestra una compleja interacción entre decisiones y comportamientos individuales de las mujeres, características del funcionamiento del mercado laboral, prácticas institucionales instaladas y el nivel de conocimiento y aplicación de la normativa vigente de protección de la maternidad. En los casos examinados, se evidencia una tensión constante entre los requerimientos laborales, la situación de embarazo y las exigencias de las tareas que implica la crianza/cuidado de hijos/as pequeños/as.

Como ya lo han mostrado largamente los estudios de trabajo y género, los tiempos se constituyen en un aspecto medular para abordar la tensión entre el trabajo productivo y el reproductivo.

## **Introducción**

La presente ponencia pretende reflejar el trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación bienal “Trabajo productivo y reproductivo en tensión: trayectorias laborales de mujeres con hijos en el mercado de trabajo de Mendoza” (proyecto financiado por SECTyP-UNCuyo, 2013-2015) que actualmente está siendo continuado en el proyecto denominado “Trabajo, género y clase: trayectorias laborales y estrategias de cuidados de mujeres con hijos/as, pertenecientes a distintas clases sociales en Mendoza” (proyecto financiado por SECTyP-UNCuyo, 2016-2018). Esta ponencia es el resultado de un trabajo colectivo realizado en el equipo de investigación y procura sintetizar algunos resultados teóricos y empíricos en torno de las múltiples y complejas intersecciones entre el trabajo productivo y reproductivo, a través de la exploración de los diferentes modos en que se configura la relación entre el trabajo en el mercado laboral y la crianza de los/as hijos/as. Específicamente, se pretende indagar acerca de los cambios que se producen en el desarrollo de las trayectorias laborales durante el embarazo y el período dedicado a la crianza de los/as hijos/as, así como las modificaciones que se dan en las relaciones laborales, las condiciones y situaciones de trabajo. Se procura construir una tipología de trayectorias laborales de las mujeres con hijos/as, según las diferentes situaciones detectadas. Al tratarse de un estudio de índole cualitativa, los resultados no pretenden arribar a generalizaciones acerca de la

población, sino que su finalidad es aportar a la comprensión de los procesos y situaciones que han atravesado las mujeres que fueron entrevistadas en la investigación. La ponencia se encuentra estructurada de la siguiente manera: el primer apartado contiene algunas precisiones teóricas en torno de los conceptos de trabajo, trabajo productivo y reproductivo; el segundo se refiere a la noción de trayectorias; el tercero incluye los aspectos metodológicos del estudio, el cuarto presenta los principales hallazgos que ponen en evidencia los cambios que ocurren en las trayectorias laborales y en las condiciones/situaciones de trabajo de las mujeres, durante el período que las mujeres transitan el embarazo y la crianza de los/as hijos/as, mientras que el quinto apartado cierra la ponencia, con el esbozo de algunas conclusiones.

### **1. Algunas precisiones teóricas sobre trabajo productivo y reproductivo**

En los enfoques teóricos dominantes acerca del trabajo, particularmente aquellos que habitan el campo disciplinar de la economía, se ha consolidado una noción de trabajo fuertemente ligado al empleo y confinado al espacio estrecho del intercambio mercantil. En la segunda mitad del siglo XX, esta visión restringida del concepto de trabajo (De la Garza Toledo, 2008) es interpelada desde diversas perspectivas.

Uno de los primeros cuestionamientos surge con el llamado *debate sobre el trabajo doméstico* que se produce en la intersección entre las discusiones teóricas llevadas a cabo entre marxistas y feministas, y que alcanza su apogeo en los años 70. Este debate involucra a un número importante de estudiosas/os de Europa y América, con el propósito de teorizar y politizar el trabajo doméstico (Federici, 2013). Las discusiones se despliegan en torno de diferentes aspectos del trabajo doméstico, tales como la definición, contenido y formas de este trabajo; su relación con el modo de producción capitalista y en términos más generales su papel dentro de la formación social capitalista. Además de estas preocupaciones de naturaleza académica, el debate tiene un fuerte carácter político, ya que procura el reconocimiento y la puesta en valor del trabajo doméstico, al tiempo que insta a la lucha por la emancipación de las mujeres, la eliminación de las distintas formas de opresión que sufren las mujeres y las desigualdades de género (Rodríguez y Cooper, 2005).

Los estudios sobre la economía informal y de subsistencia en los países periféricos, plantean otra ruptura con el enfoque ortodoxo acerca del trabajo. En América Latina, a

partir de los años 70, se llevan a cabo diversas investigaciones sobre la marginalidad y la informalidad para encontrar alguna explicación a la persistencia de sectores económicos que presentan características “tradicionales” y se ubican al margen de la acumulación capitalista propia de los países desarrollados.

Más adelante, ya en la década de los 80, y como consecuencia de la implantación del modelo económico neoliberal tanto en los países desarrollados como en la mayoría de los países periféricos, comienza a prestarse atención a los llamados *trabajos atípicos*. Estos trabajos se alejan de la variante “normal” del empleo que se consolida en los países centrales de la mano de los diferentes regímenes de bienestar y que presenta, sintéticamente, las siguientes características: empleo a tiempo completo, con estabilidad en el tiempo y protegido por la legislación laboral y social. El amplio abanico de *trabajos atípicos* comprende una serie de actividades no asalariadas denominadas por diversos autores como trabajos informales, precarios, inestables, vulnerables, riesgosos, flexibles, no estructurados, no estándar, no decentes (De la Garza Toledo, 2008). Además, se suman otros tipos de trabajos, como aquellos vinculados a la producción simbólica e inmaterial donde se complejizan las relaciones sociales de producción; o aquellos que empujan los límites del proceso productivo circunscripto al espacio fabril (De la Garza Toledo, 2008).

En las investigaciones realizadas en las últimas décadas se ha podido constatar que el mundo del trabajo se presenta heterogéneo y fragmentado, caracterizado por diversas actividades, muchas de ellas inscriptas en el ámbito mercantil pero que no se amoldan a la malla conceptual del trabajo desarrollada en los años 50 y 60. Por otra parte, la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida en general, sigue requiriendo de una cantidad ingente de esfuerzo y gasto energético incorporado en el *trabajo reproductivo*, y que en la formación social capitalista se encuentra separada del ámbito de la producción como consecuencia de la escisión del proceso general del trabajo (Seccombe, 1974; De La Garza Toledo, 2008).

En consonancia con estos planteos, nuestra investigación se posiciona críticamente respecto de la noción restringida del trabajo entendido solamente como actividad económica remunerada realizada en el ámbito del mercado (Benería, 1999), ya que esta conceptualización ha producido la invisibilización y desvalorización del trabajo reproductivo, y ha hecho ingresar a la categoría de *no-trabajo* el trabajo doméstico/de

cuidados no remunerado, diversas formas de trabajo de subsistencia y/o para el autoconsumo, el trabajo voluntario realizado ad honorem, etc.

Para esbozar un concepto ampliado del trabajo, primeramente, es importante comprender que los límites que se suelen establecer entre *trabajo* y *no trabajo* no son naturales, se definen socialmente y están sujetos a modificaciones cuando las relaciones de fuerzas económicas y sociales cambian (De la Garza Toledo, 2001). Entonces, se trata de una noción cuyo significado es el resultante de un proceso de construcción histórica.

Enrique De La Garza Toledo (2001, 2008) elabora una definición del trabajo que tiene como punto de partida las consideraciones de Marx (1971) sobre el proceso de trabajo en general que consiste en la creación de valores de uso a partir de las materias que brinda la naturaleza a los seres humanos, para la satisfacción de sus necesidades.

*“En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso, y en ciertas condiciones, con valor de cambio” (De La Garza Toledo, 2008:117).*

De La Garza Toledo (2001, 2008) sostiene que cada término de la definición – objeto de trabajo, medios de producción, actividad de trabajo, producto – requiere de una contextualización histórica y se debe situar en el marco de relaciones de poder y dominación que caracterizan las distintas formaciones sociales. Esta concepción permite romper con el carácter universal y no histórico que la teoría económica neoclásica le otorga a la noción restringida del trabajo, ya que señala que los productos obtenidos a partir del trabajo humano adquieren valor de cambio sólo en ciertas condiciones socio-históricas.

Desde la perspectiva de género, los cuestionamientos de la noción ortodoxa de trabajo situado exclusivamente en el campo de la producción e intercambio mercantil de bienes y servicios, han producido una ruptura teórico-metodológica en los abordajes clásicos de la sociología del trabajo. Este quiebre ha llevado a la redefinición de la noción de trabajo, a la vez que ha orientado la mirada hacia el carácter socialmente construido tanto de las relaciones de género como de la división sexual del trabajo (Batthyány, 2004).

A partir de estas ampliaciones conceptuales, ha sido posible considerar como trabajo a las actividades vinculadas a la reproducción de la vida, así como distinguir entre trabajo productivo y reproductivo y atender a las interrelaciones entre ambos (Rodríguez Enríquez, 2007).

Si bien en las últimas décadas ha surgido un número importante de investigaciones y estudios sobre el trabajo reproductivo desde diversas perspectivas (de género, feministas) y disciplinas (sociología, economía, ciencia política), su teorización sigue generando disputas en torno de su denominación (trabajo doméstico, trabajo del hogar, reproductivo, de cuidados), su contenido y su relación con el valor.

En el marco del llamado *debate sobre el trabajo doméstico* de los años 70 se han acuñado algunas de las definiciones que se pueden rastrear en los textos considerados clásicos sobre la temática (Rodríguez y Cooper, 2005).

Teresita de Barbieri (1978:110), cuando busca responder a la pregunta de qué es el trabajo doméstico, enumera un conjunto de tareas, “por demás conocidas”, que se conjugan en este trabajo: cocinar, lavar, planchar la ropa, limpiar la casa, cuidar a los niños, alimentarlos, hacerlos dormir, transportarlos, y la lista podría continuar. El objetivo principal del trabajo doméstico es atender el consumo individual de los diferentes integrantes del hogar/familia, que requiere, en buena parte, la transformación de las mercancías adquiridas con el salario en el mercado.

Isabel Larguía y John Dumoulin (1976), pioneros en el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo, tipifican el contenido del trabajo doméstico en dos categorías: por un lado, la reproducción generacional de la fuerza de trabajo que incluye la reproducción estrictamente biológica, la crianza y la socialización de la fuerza de trabajo y, por otro lado, el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo que consiste en la transformación de los medios de subsistencia (ingresos) en valores de uso consumibles y en brindar apoyo emocional para atenuar la deshumanización que se produce en el lugar de trabajo.

Wally Seccombe (1974) distingue tres dimensiones de la reproducción de la fuerza de trabajo: la preservación física (incluye la reproducción biológica y el cuidado de los/as niños/as; las tareas domésticas vinculadas a la preparación de la comida, la limpieza del hogar, las compras y el manejo de horarios), el mantenimiento psicológico (la absorción de las tensiones; la promoción de relaciones familiares; las relaciones sexuales) y la transmisión de habilidades a través de los procesos de socialización de la fuerza de

trabajo. Estas actividades se pueden clasificar según su contribución a la reproducción diaria y/o generacional de la fuerza de trabajo.

Al englobar las tareas necesarias que se realizan para la reproducción de la fuerza de trabajo, la noción de trabajo doméstico ha sido sustituido, en las discusiones teóricas, por el concepto de trabajo reproductivo o de la reproducción, que amplía el alcance del trabajo doméstico limitado exclusivamente al ámbito del hogar y lo extiende a un contexto extradoméstico y extrafamiliar.

El trabajo reproductivo se inscribe en el proceso más general de la reproducción social que tiene que ver con la constitución y recreación de lo social (su permanencia y cambio) en diferentes ámbitos: individual, familiar, grupal y societal. Se trata de un proceso complejo que incluye tanto elementos biológicos como sociales. Estos últimos se refieren a aspectos materiales y simbólicos que se entretajan con lo económico, lo demográfico y lo político (Oliveira y Salles, 1987).

Carrasquer, Torns et al. (1998) definen el trabajo de la reproducción como el conjunto de actividades que permite la reproducción biológica, social e ideológica de la fuerza de trabajo y proponen las siguientes dimensiones: el trabajo de automantenimiento; el trabajo de infraestructura del hogar; la atención de las cargas reproductoras pasadas, presentes y futuras; la organización del funcionamiento del hogar; el trabajo de mediación entre el hogar y el conjunto de servicios ofrecidos por el Estado y las instituciones públicas, el trabajo de mediación vinculado a las relaciones afectivas; el trabajo de representación conyugal. Las/os autoras/es advierten acerca del carácter histórico del trabajo de la reproducción, de modo que estas dimensiones pueden variar según el contexto socio-histórico que se esté analizando.

En los años 80, en las ciencias sociales europeas, surge un concepto nuevo de la mano de tres líneas de pensamiento diferentes, aunque con ciertas influencias mutuas, que en sus inicios se desarrollan en los países escandinavos, Italia e Inglaterra<sup>1</sup>. Se trata de la noción de *cuidados* (*care* en inglés) que, si bien en sus orígenes se encuentra más ligado al análisis de los regímenes de bienestar desde una perspectiva de género y no tanto a

---

<sup>1</sup> Para una ampliación de la discusión sobre los orígenes de la noción de *cuidados* ver la ponencia denominada "Debatando sobre el trabajo y los cuidados: ¿de qué hablamos cuando nos referimos al trabajo de cuidados" (Autores/as: Andrea B. Blazsek; M. Celeste Linardelli; Daniel García; M. Agustina Diez), publicada en las actas de las I Jornadas Nacionales de Investigación en Ciencias Sociales de la UNCuyo (Agosto de 2016).



los estudios sobre el trabajo (Torns, 2008), luego de diversos recorridos teóricos económicos y sociológicos, confluye en la conceptualización acerca del *trabajo de cuidados (care work)*. También se encuentra en la base de la configuración de un campo de estudio en desarrollo, denominado *economía del cuidado* (Folbre, 2006; Esquivel, 2011; Rodríguez Enríquez, 2007).

Consideramos que la noción de cuidados, si bien ha contribuido a la ampliación del debate sobre la reproducción social y la feminización de las labores vinculadas al mantenimiento cotidiano y la reproducción generacional de la fuerza de trabajo y de la vida en general, amerita una discusión teórica más profunda, en tanto ciertos usos de este concepto se muestran ambiguos con respecto a la tensión inherente entre el ámbito productivo y reproductivo que caracteriza la formación social capitalista. Además, los componentes afectivos y emocionales que habitan los cuidados, cuyos intentos de objetivación científica a menudo no logran romper con el sentido común de la sociología espontánea (Bourdieu, 2002), deben ser abordados con los recaudos necesarios para evitar la trampa de la mercantilización de las emociones y el consecuente vaciamiento de contenido político de la noción de trabajo reproductivo, en consonancia con la advertencia realizada por Silvia Federici (2013:197):

*“La generalización del trabajo afectivo, es decir, su diseminación sobre cada forma de trabajo, nos lleva a una situación prefeminista, donde no solo la especificidad sino la misma existencia del trabajo reproductivo de las mujeres y la lucha que éstas llevan a cabo en este terreno se vuelven invisibles de nuevo.”*

## **2. Acerca de la noción de trayectoria**

En las últimas décadas, las investigaciones orientadas al estudio de las trayectorias laborales han mostrado una creciente diferenciación de las mismas, producto de las transformaciones económicas y sociales que se iniciaron a mediados de los 70 y se fueron profundizando, particularmente, en los años 90. Como consecuencia de esos cambios, el modelo de trayectorias laborales lineales y previsibles fue mutando hacia trayectorias de otro tipo, más fragmentadas y heterogéneas, intermitentes, con múltiples transiciones y recorridos (Longo, 2011).

Las carreras y trayectorias laborales han sido analizadas de manera ampliamente heterogénea, confundiéndolas muchas veces con conceptos metodológicos afines. La

noción de trayectoria no resulta evidente y la creciente utilización del término muestra un movimiento de adhesión a una visión dinámica y cambiante. Según Longo, esta noción que pretende dar cuenta del curso de la vida de personas y grupos a lo largo del tiempo, está fuertemente emparentada a enfoques teóricos y metodológicos asociados a lo biográfico que se remontan al menos a cuatro décadas. La constitución de un paradigma que otorga centralidad al tiempo y a la experiencia de los sujetos (Elder, 1975, 1994; Sarraceno, 1989); el uso en las ciencias sociales de técnicas como los relatos de vida (life story) (Bertaux, 1981, 1993; Bertaux et Kholi, 1984); el interés por vincular el tiempo biográfico y el tiempo histórico (Jelin, 1976; Balan y Jelin, 1979; Portelli, 1981, 1993); el análisis a escala del individuo del cambio social por parte de los historiadores (Thompson, 1981, 1993) consolidaron el campo de los estudios biográficos” (Longo, 2011: 49).

Por su parte, Muñiz Terra señala que el telón de fondo de los estudios sobre itinerarios laborales es la denominada “aproximación biográfica”. “Revalorizando al sujeto como objeto de investigación, esta perspectiva se preocupa, en líneas generales, por rescatar la trayectoria vital del actor social, sus experiencias y su visión particular y por aprehender el contexto en el que tienen lugar, porque la historia de vida es reflejo de una época y de las normas sociales y los valores esencialmente compartidos de la comunidad de la que el sujeto forma parte” (Muñiz Terra, 2012:39).

Según esta autora, el recorrido biográfico en su globalidad está constituido por la sucesión de situaciones ocupadas por los individuos en diferentes esferas y por la historia de las diversas configuraciones sucesivas que estructuran la articulación entre esas esferas. Esta historia pone en juego dos niveles de realidad: por un lado, los hechos objetivos u objetivables (fechas, actores, eventos), y por otro lado, las percepciones, representaciones e interpretaciones subjetivas.

Desde esta aproximación todo trayecto de vida puede ser considerado como un entrecruzamiento de múltiples líneas biográficas más o menos autónomas y dependientes las unas de las otras (Helardot, 2006). El trayecto escolar, las relaciones en el trabajo y el empleo, la vida familiar, la vida social, la salud, la trayectoria residencial, el itinerario político, religioso y espiritual, etc. son tanto historias paralelas como imbricadas, hilos que tejen la madeja biográfica.

Existen muchas conceptualizaciones que le otorgan especial importancia a la secuencia de acontecimientos presentes a lo largo de la vida laboral de las personas, privilegiando

la linealidad temporal. “Sin embargo, algunos autores han señalado que en el transcurso de estas biografías laborales también cobra relevancia lo contingente. En este sentido, la corriente americana del curso de vida que sostiene la importancia de las transiciones en las carreras, ha desarrollado el concepto de *turning points* o *puntos de inflexión* para analizar aquello inesperado que introduce cambios en las mismas. Elder (1985) señala que la dinámica del curso de vida tiene lugar en una transición a largo plazo que evoluciona dentro de intervalos cortos, interrumpidos en algunas ocasiones por eventos específicos que irrumpen el acontecer. Así, a pesar de que en el curso de vida la transición implica la presencia de cambios graduales también es posible que sucedan acontecimientos que marcan un “punto de inflexión” y un cambio importante en la dirección de esa transición” (Muñiz Terra, 2012:45).

Bidart (2006) señala, según Muñiz Terra (2012), que la crisis constituye una bifurcación que abre una encrucijada biográfica imprevisible, en la cual los caminos tomados son imprevistos y representan opciones que concluyen en una salida, induciendo un cambio importante de orientación. Según esta autora es en estos momentos de crisis, de balance y de apertura de lo improbable, cuando se revelan los sistemas de coacción y las lógicas de elección que son invisibles cuando el trayecto sigue tranquilo su curso. Lo impredecible ayuda entonces a comprender cómo se toman las decisiones, con qué “ingredientes” (factores), producto de qué elementos estructurales, subjetivos y contingentes, y cómo se pueden rearticular con lo previsible.

También consideramos oportuno introducir en el análisis de las trayectorias, la noción de secuencia esbozada por María Eugenia Longo (2011), concebida como un segmento temporal de las trayectorias, en el que se manifiesta una combinación particular de factores y tiempos. Más específicamente, en las diferentes secuencias de la trayectoria, se podrá evidenciar una articulación específica de factores o atributos que le impregnan ciertas características a las trayectorias, y una sucesión de situaciones que dan cuenta de la dimensión temporal. Las secuencias tienen un carácter dinámico y entrelazado, permiten navegar para atrás y para adelante en las trayectorias, al tiempo que facilitan la focalización, sin reducir ese momento a un punto fijo, estático.

Longo (2011:302) destaca que “las secuencias son configuraciones recurrentes capaces de articularse, sucederse, encastrarse para construir las trayectorias a lo largo del tiempo”. En el análisis de las trayectorias, varias secuencias pueden “seguirse y sucederse”, habrá diversos patrones dentro de las que se podrá visibilizar secuencias

típicas, habrá secuencias que facilitarán o inhibirán posibilidades futuras, habrá secuencias que permitirán consolidar, o por el contrario, desarticular las trayectorias.

En nuestro análisis, trataremos de captar de qué manera se articulan las distintas secuencias e identificar pautas que podrán dar cuenta del encadenamiento de los sucesos que producen la configuración de una determinada trayectoria laboral intersectada por la trayectoria vital/reproductiva dedicada a la crianza/cuidado de los hijos/as.

Además del concepto de secuencia, introducimos la noción de fase, entendida como un segmento temporal de una duración más larga, en la que ocurren sucesivas reconfiguraciones y diferenciaciones de las secuencias, y que podrá jalonarse con ciertos hitos o puntos de inflexión, considerados relevantes para el fenómeno estudiado. En nuestro caso, el hito relevante es el embarazo, por lo que examinamos, por un lado, la fase de la trayectoria laboral anterior al embarazo<sup>2</sup> y, por otro, la fase posterior en la que se podrá apreciar la permanente intersección entre la trayectoria laboral y la trayectoria vital/reproductiva dedicada a la crianza de los hijos/as. Preferimos el uso del término de fase en vez de etapa, ya que este último tiene que ver con una metáfora mecánica, al aludir a estaciones demarcadas en el camino, mientras que el segundo representa más adecuadamente la complejidad real de las relaciones que se establecen al interior de un proceso (Samaja, 1993).

### **3. Aspectos metodológicos**

La estrategia metodológica que se ha aplicado en la presente investigación es la cualitativa. Se privilegia el enfoque interpretativo, cuya finalidad es comprender y aprehender los fenómenos sociales de la perspectiva de los sujetos, para dar cuenta de la construcción de procesos, del sentido de las acciones y los significados que se les atribuye. El conocimiento de las características que adquiere las trayectorias laborales de las mujeres durante una fase específica de sus trayectorias vitales/reproductivas: embarazo y crianza de los/as hijos, requiere de la reconstrucción de los distintos itinerarios a través de relatos biográficos, con el objetivo de recuperar hechos, situaciones y contextos desde la perspectiva de los sujetos, así como percepciones,

---

<sup>2</sup> En esta ponencia, por tener una extensión limitada, no se presentan los resultados acerca de la fase de la trayectoria laboral anterior al embarazo. Estos resultados se encuentran en el informe final del proyecto de investigación bienal 2013-2015 "Trabajo productivo y reproductivo en tensión: trayectorias laborales de mujeres con hijos en el mercado de trabajo de Mendoza".

interpretaciones y evaluaciones que realizan respecto de los sucesos narrados (Sautu, 1999). Se realizaron entrevistas no estructuradas, con un margen suficiente de flexibilidad, para captar los sucesos, los acontecimientos, las experiencias significativas que reconstruyen los sujetos en torno al mundo laboral, a la crianza de sus hijos/as y a las interrelaciones entre ambos espacios.

El universo de estudio de esta investigación lo constituyen las mujeres insertas en el mercado laboral, entre 25 y 45 años, con al menos un hijo pequeño en edad preescolar (menor de 5 años), residentes en el aglomerado urbano del Gran Mendoza. Para esta investigación, se entrevistaron 13 mujeres cuyas edades oscilan entre 26 y 40 años, con nivel educativo terciario y/o universitario. Todas tienen alguna inserción en el mercado laboral, al momento de la entrevista; viven en pareja y tienen 1 ó 2 hijos/as menores de 5 años. Las edades de los/as hijos/as oscilan entre los 3 meses y los 4 años.

Las entrevistas se realizaron a fines del año 2015 y a principios de 2016, momento temporal que determina el punto final de la reconstrucción retrospectiva de las trayectorias.

A través de la estrategia cualitativa no se busca generalizar los resultados al conjunto de la población, sino que se pretende ahondar en la comprensión de procesos y significados. Los resultados presentados se refieren a los casos entrevistados en la investigación.

#### **4. Discusión de los principales hallazgos acerca de la intersección entre trayectorias laborales y reproductivas**

A través de los hallazgos que se presentan a continuación, se pretende mostrar, a partir de los casos de las mujeres entrevistadas para este estudio, los cambios que se producen en el desarrollo de las trayectorias laborales durante el embarazo y el período dedicado a la crianza de los/as hijos/as, así como las modificaciones que se dan en las relaciones laborales, las condiciones y situaciones de trabajo. Se procura construir una tipología de trayectorias laborales de las mujeres con hijos/as, según las diferentes situaciones detectadas. En la construcción de esta tipología, se tuvieron en cuenta la modificación en la cantidad de empleos, las rotaciones entre diferentes tipos de empleos y las modificaciones en las condiciones y situaciones de trabajo.

Seguidamente, se presenta sintéticamente la descripción de todos los casos que fueron entrevistados, según las distintas tipologías elaboradas y se ilustra el análisis cualitativo de algunos casos, atendiendo al espacio limitado de esta ponencia.

#### **4.1. Cuando se abandonan empleos durante la fase del embarazo/crianza**

De las 13 mujeres entrevistadas, en 3 casos (Gisela, Liliana y Celia) se evidencia la reducción en la cantidad de empleos o cargos durante el embarazo y el período inmediatamente posterior dedicado a la crianza de los/as hijos/as. Las trayectorias laborales previas al embarazo se caracterizan por el pluriempleo (dos o más empleos, algunos formales/registrados otros informales/precarios o una combinación de diferentes modalidades de contratación), que posteriormente se restringe en cuanto a cantidad de empleos/cargos, debido a la colisión que ellas experimentan entre los requerimientos del trabajo productivo y reproductivo.

Las 3 mujeres tienen estudios universitarios completos. Gisela (30 años, un hijo de un año) se inserta en el mercado laboral después de haber terminado sus estudios universitarios de medicina. Transita un período de 4 años en el mercado laboral hasta su primer embarazo. En la secuencia del embarazo, ella desempeña su profesión en tres lugares de trabajo diferentes: en un hospital público, donde realiza una residencia y en dos clínicas privadas, con una antigüedad laboral aproximada de 4 años. Luego de la licencia por maternidad, Gisela continúa su actividad laboral en las clínicas privadas, pero no puede sostener su trabajo en el hospital público. Liliana (30 años, un hijo de tres meses) comienza su inserción laboral después de haber terminado el nivel secundario. Es profesora de inglés con una antigüedad laboral de 6 años en esa actividad. Transcurren 10 años, desde su primera inserción laboral, hasta su primer embarazo. Antes de quedar embarazada, tiene un cargo de asistente de coordinación en un colegio privado y varios cargos como profesora de inglés en diferentes colegios del Gran Mendoza y en un instituto de inglés. Durante el embarazo y el período posterior de crianza ella abandona, por un año, el cargo de asistente de coordinación y también renuncia a uno de sus cargos como profesora de inglés. Celia (40 años, un hijo de un año) se inserta laboralmente después de la finalización de sus estudios secundarios. Es licenciada en arte dramático. A diferencia de los otros casos, Celia tiene su primer hijo a

los 39 años, más tardíamente que el resto de las mujeres entrevistadas, de modo que ella registra un período extenso de su trayectoria laboral (19 años) que no se intersecta con la maternidad. Al momento de quedar embarazada, ella tiene tres actividades laborales: encargada de vestuario en una facultad de una universidad pública, profesora de teatro en un colegio y profesora de danzas en un instituto de nivel terciario. Luego de la licencia por maternidad, Celia deja el cargo de profesora de teatro en el colegio.

A continuación, ilustramos el proceso que transitan Gisela y Liliana en sus relaciones laborales, mientras están embarazadas y luego cuidan a sus hijos/as.

Al momento de quedar embarazada, Gisela realiza su residencia en un hospital público y se desempeña en dos clínicas privadas. Durante el embarazo, Gisela puede finalizar su residencia en el hospital público y solicita una extensión de la misma que se le otorga hasta que su hijo cumpliera 8 meses. Recurre a la estrategia de “estiramiento” de la licencia por maternidad: no se toma los días de su licencia ordinaria y los agrega a la licencia por maternidad, para poder estar más tiempo con su hijo recién nacido. Una vez terminada la licencia por maternidad, retorna a la residencia extendida. Cuando finaliza este período, pretende seguir en el mismo hospital, pero al no haber cargos, solicita su traslado a otro hospital público, donde ingresa bajo la modalidad de prestadora independiente de servicios. Esta modalidad le trae una serie de desventajas en relación a la maternidad, ya que dispone de un tiempo más reducido para el descanso por lactancia y se le suman exigencias horarias y una intensidad de trabajo diario que ella no puede compatibilizar con el cuidado de su hijo, de modo que renuncia a este trabajo, cuando el niño cumple un año. En su relato, se evidencian las tensiones que ella experimenta producto de las relaciones laborales precarias que afectan la disponibilidad de tiempo para la crianza y amplifican la vivencia en simultaneidad de las cargas que implican ambos trabajos (el productivo y el reproductivo), a saber, la *doble presencia* (Balbo, 1994). En la percepción cotidiana, esta doble presencia se procesa como sentimiento de culpa.

*“Yo en el hospital público no estaba en blanco, estaba como prestadora, o sea, lo mismo, facturaba, pero no tenía bono de sueldo. Eso es una desventaja, porque bueno, aparte de que están en negro, te daban hasta cinco días por año, imagináte, con un bebé, para tomarte por el cuidado de un familiar enfermo. Yo no sé, a él creo que lo vacunamos creo que 5 veces en todo el año y todas las*

*veces me hizo fiebre, otra vez se quemó la mano... entonces, me gasté las 5 veces, no sé, en tres meses el horario de lactancia, la realidad es que es muy insuficiente, o sea, cuando yo empecé en el hospital público, me daban media hora por día de lactancia... Eso es una estupidez, o sea, no tiene sentido... eso fue una de las razones, yo renuncié al hospital público por eso, porque la realidad es que me exigían demasiadas horas y eso. Me daban media hora por día del horario de lactancia, y tenía que ir de lunes a viernes. Miento, de lunes a viernes todas las semanas y algunas semanas hasta los sábados a la mañana. No, y ya era demasiado. Si no hubiera sido por el tema de lo que me exigían con el horario, yo hubiera seguido, pero como me demandaba mucho tiempo...yo creo que para una mujer es muy complicado seguir trabajando con las mismas ganas, porque te pasa eso de que te encanta lo que hacés pero querés estar con tu hijo... es difícil, no es fácil combinar las dos cosas y te genera mucha angustia, culpa, a veces, que... malísimo, porque no tendría que dar culpa pero me da culpa de no estar..." (Gisela, 30 años, médica).*

En las clínicas privadas, Gisela no accede al derecho de tener licencia por maternidad con goce de sueldo. Al tener una modalidad contractual como prestadora independiente de servicios, ella sigue trabajando hasta dos semanas antes de la fecha del parto, y retorna a los dos meses de haber nacido su hijo, luego de recibir presiones sutiles por parte de sus empleadores para que se incorpore a la actividad laboral lo antes posible:

*"...medio que tenés una presión de 'cuándo vas a volver, cuándo vas a volver, cuándo vas a volver'. Entonces, por eso fue que empecé antes... en la parte privada empecé muy rápido, para mí" (Gisela, 30 años, médica).*

Gisela atribuye la falta de acceso a los derechos de la protección de la maternidad en su actividad laboral en las clínicas privadas, al tipo de relación laboral que tiene. En su percepción, esta situación habilita una aparente libertad de decisión en torno de las fechas de su "licencia", ya que las clínicas no tienen que pagarle remuneración durante este período.

*"Es que no tengo jefes en la parte privada... No, no tengo a nadie que me diga qué hacer... A los únicos que les tenés que dar explicaciones es a los gerentes de las clínicas, a los administrativos, les decís: 'Mirá, estoy embarazada, voy a tener para tal fecha, entonces, no voy a ir... a ellos (la clínica) le da lo mismo, a ellos*



*no les generás un gasto.... No es lo mismo que estar en relación de dependencia que te tienen que seguir pagando. A ellos les da igual, si yo trabajo, me pagan, si no trabajo, no me pagan.... a mí me pagan por paciente, por prestación...”*  
(Gisela, 30 años, médica).

Ella mantiene sus trabajos en el sector privado, aunque enfrenta la restricción de los horarios rígidos de los turnos, que repercuten en la intensidad horaria de su desempeño laboral, y posiblemente, inciden en la remuneración percibida.

Liliana (30 años, universitario completo, profesora de inglés, un hijo de tres meses) tiene un cargo de asistente de coordinación en un colegio privado y varios cargos como profesora de inglés en diferentes colegios del Gran Mendoza y en un instituto de inglés, antes de quedar embarazada. El embarazo repercute directamente en la cantidad de cargos que ella tiene, ya que debe abandonar durante un año, el de asistente de coordinación, y también renuncia a uno de los cargos como profesora de inglés.

Ella relata que la renuncia al cargo de asistente de coordinación se debe al hecho de que no cuenta con una persona que cuidara a su hijo en horarios de mañana. Los tiempos de la crianza la obligan a reacomodar sus horarios laborales, concentrándolos en una franja horaria del día, ya que no puede tener horarios dispersos, ni tipo “sándwich”, debido a las estrategias de cuidado que ella decide implementar.

*“... (trabajo) todas las mañanas, una hora y media. Pero es imposible, es imposible dejar al bebé, se complica. Puedo trabajar durante el día en una franja, no puedo hacer horas sándwich. Tengo que juntar una franja porque tampoco cuento con mi mamá, ni mi suegra para cuidármelo. Por una decisión mía, personal, porque yo quiero que ellas los disfruten a los nietos como nietos, no como niñeras”.* (Liliana, 30 años, profesora de inglés).

Liliana, además de haber abandonado el puesto de asistente de coordinación, también se desvincula, durante el embarazo, de uno de los cargos como profesora en un colegio privado. Según se desprende de su relato, ella toma esta decisión porque el colegio, durante 5 años, no le pagó una hora diaria. Al momento de quedar embarazada y comunicar la noticia, la entrevistada pide a sus empleadores que comenzaran a pagarle esa hora que le corresponde, no obstante, las autoridades del colegio se niegan a retribuirle, motivo por el que Liliana renuncia, cursando el 5º mes de embarazo. Si bien

en su relato ella no relaciona esta situación con el embarazo, es dable pensar que las autoridades del colegio no se han interesado en que ella continuara trabajando allí por estar embarazada.

En los otros dos cargos, ella tiene la licencia que le corresponde por la maternidad, aunque comenta que no se puede desentender completamente de sus actividades laborales, ya que la han estado llamando para realizar diferentes tareas. Ella acepta esta situación, a pesar de que se trata de un incumplimiento parcial de la ley que protege a la maternidad.

Al momento de la entrevista, Liliana se encuentra todavía en el período de la licencia por maternidad, de modo que no ha experimentado el retorno a sus actividades laborales durante el período dedicado a la crianza. No obstante, de su relato se desprende la percepción de la tensión que surgirá en un futuro entre los tiempos dedicados a la crianza y los tiempos laborales.

#### **4.2. Cuando se buscan otros empleos durante la fase del embarazo/crianza y/o se cambia de empleo**

De las 13 mujeres entrevistadas, se presentan 5 casos (Verónica, Irina, Juana, Gema y Lucila) en cuyas trayectorias laborales se agregan nuevos empleos o actividades laborales (formales o informales), durante el embarazo y/o el período inmediatamente posterior dedicado a la crianza de los/as hijos/as.

De las 5 mujeres, solamente una tiene el nivel universitario finalizado. Verónica (31 años, un hijo de 2 años, una hija de 10 años de su pareja actual, embarazada al momento de la entrevista) tiene una inserción temprana en el mercado laboral, mientras cursa el nivel secundario. Es trabajadora social y al momento de la entrevista está realizando una residencia en salud mental. Transcurren 13 años entre su primera inserción laboral y la secuencia del embarazo. Cuando queda embarazada, trabaja como contratada en dos programas de una municipalidad de la provincia de Mendoza. La situación de embarazo determina que ella iniciara una búsqueda laboral para conseguir un empleo formal y registrado, que se concreta a través de un cargo docente. Irina (20 años, un hijo de 2 años), al igual que Verónica, tiene una inserción laboral temprana. Al momento de la entrevista, se encuentra finalizando la carrera de psicología y se desempeña en dos

actividades laborales: como moza/recepcionista en un bar y desde hace poco tiempo ha comenzado a trabajar en una municipalidad, en el área de la mujer. Lleva 10 años en el mercado laboral, previo a su primer embarazo. En ese momento, se desempeña únicamente como moza en una relación laboral informal, con una antigüedad de 4 años. A diferencia de Verónica, quien consigue un empleo registrado como docente durante el embarazo, Irina recién logra insertarse en un empleo más estable y afín a la carrera que está estudiando, durante el período dedicado a la crianza, cuando su hijo tiene aproximadamente 2 años. Juana (33 años, una hija de 5 años y un hijo de 3 años) se inserta laboralmente luego de la finalización de sus estudios secundarios. Tiene el nivel terciario completo y es profesora de ciencias naturales. Transcurren 6 años desde su inserción laboral inicial y el primer embarazo. En ese período, ella se recibe como profesora, se desempeña como docente en dos escuelas públicas, y agrega un cargo más en una escuela privada. Gema (31 años, una hija de 4 años) inicia su trayectoria laboral después de haber finalizado el nivel secundario y transita un período de 8 años en el mercado laboral, antes de su primer embarazo. Al momento de la entrevista se desempeña como coordinadora en un CAI (Centro de actividades infantiles) situado en un departamento del Gran Mendoza y también realiza actividades de militancia social. Tiene nivel universitario incompleto (carrera de sociología). Cuando queda embarazada, trabaja hace aproximadamente 6 años en una consultora que realiza encuestas de opinión pública. Luego del nacimiento de su hija, ella perdura 3 años más en ese empleo, cuando inicia un período de cambios en sus actividades laborales. Lucila (26 años, un hijo de 3 años, embarazada al momento de la entrevista) tiene una inserción laboral temprana (durante el cursado del nivel secundario). Ella presenta una trayectoria laboral más frágil que el resto de las entrevistadas. El período que transita el mercado laboral sin hijos abarca 9 años. Durante el embarazo, ella sólo dicta clases particulares de inglés en su domicilio y se dedica a seguir sus estudios universitarios. A los 4 meses de haber nacido su hijo, ingresa a la biblioteca de una universidad pública, bajo la figura de beca de trabajo con prestación de servicio. Si bien debe cumplir un horario por realizar un determinado trabajo y cobra una remuneración, se trata de una actividad laboral en la que no goza de derechos y se encuentra en una situación de alta precariedad, reconocida como tal por ella misma.

A continuación, se ilustra el caso de Verónica. Su trayectoria laboral se caracteriza por el pluriempleo, al menos al inicio de su embarazo. En ese momento, ella se desempeña como contratada en una municipalidad de la provincia de Mendoza, en dos programas (uno relacionado con la familia, y el otro con la vivienda). El embarazo la motiva a buscar otro empleo más formal, como docente dependiente de la Dirección General de Escuelas de la provincia. Ella menciona en la entrevista que concurre a aproximadamente 17 llamados de distintas escuelas, hasta que, transitando el primer mes de embarazo, consigue cubrir un reemplazo de 12 horas en un puesto de orientadora social en una escuela situada en el departamento de San Martín. Verónica explica que la búsqueda de este empleo surge a partir de la necesidad de tener ciertos beneficios laborales, que tienen que ver con el goce de derechos relacionados con la maternidad. Ella percibe claramente la ventaja que tiene en materia de beneficios sociales, al tener un cargo docente en el ámbito público.

*“ (...) las licencias te las dan los días que ellos quieren, por ejemplo, porque como monotributista no tendrías derecho a tener ninguna licencia por maternidad, no tendrías lactancia, horarios de lactancia, obra social yo no tenía, tenía la obra social de mi mamá todavía. Y después la escuela lo que a mí me permite es, tener todo... me pagaban por hijo, me pagaban la obra social y haber tomado estando embarazada entraba en la protección a la maternidad que son...no te pueden dejar sin trabajo, el reemplazo era por 4 meses y me terminó quedando un año, porque no te pueden dejar sin trabajo hasta que el bebé tenga 8 meses, así que yo hasta que el Luca tuvo 8 meses estuve en el mismo cargo...”*  
(Verónica, 31 años, trabajadora social).

Verónica transita su embarazo, trabajando 2 días a la semana en un departamento más alejado y 2 en otro, empleos en los que permanece hasta el nacimiento de su hijo. En ambos empleos, se le otorga la licencia correspondiente de 4 meses y el posterior derecho al descanso por lactancia. Luego de la licencia por maternidad, cuando ella retorna a sus empleos, se registran cambios importantes en su cotidianeidad. Ella comienza a desplegar una serie de estrategias activas para la resolución de las tensiones que surgen en la realización de ambas tareas: las laborales y las de crianza, principalmente debido a la distancia que hay entre sus empleos y el emplazamiento de su hogar. Además, el cargo en la escuela, al ser un reemplazo, tiene un plazo de

finalización. Ante esta situación, ella evalúa la posibilidad de presentarse a una residencia en salud mental en un hospital público de Mendoza, en la que logra ser admitida, cuando su hijo cumple 7 meses. En la residencia, goza de algunos beneficios, como el descanso por lactancia y el hecho de que en el hospital no le exigen la realización de guardias de 24 horas, hasta que su hijo haya cumplido 1 año. De su relato se desprende que estos beneficios los obtiene como resultado de una negociación individual, porque no existe una reglamentación legal que proteja la maternidad en el caso de las residentes en los hospitales.

*“No, no la ley de residentes no contempla nada, sobre eso, sobre la maternidad no tienen nada, nada, nada, los hospitales pueden hacer lo que quieran y de hecho hacen lo que quieren con los residentes. Pero bueno como este gobierno<sup>3</sup>, digamos, obviamente ha puesto en tela de juicio todas esas cuestiones, como que nadie de los comités de los hospitales se anima a no dejar que una residente tenga su licencia que corresponde por maternidad, porque ya es como, no sé, violar un derecho. Pero recién conmigo, en esta residencia, tomaron esa designación cuando yo no había tenido mi hijo acá, digamos, estando dentro de las residencias, venía de afuera, mi hijo ya tiene 7 meses y lo tuvieron que cumplir. Y eso fue como un antecedente para las chicas que vinieron después.”*  
(Verónica, 31 años, trabajadora social)

Verónica vivencia la doble presencia con una intensa carga emocional, situación que le produce un fuerte malestar, sobre todo en el período en que tiene todavía varios empleos. El cambio laboral que implica la residencia le produce cierta tranquilidad, principalmente por la cercanía y también por gozar de ciertos beneficios, como poder retirarse del trabajo cuando así requieren las tareas de cuidados. Ahora bien, para alcanzar esa tranquilidad y sobre todo el descanso que no puede lograr cuando cuida de su hijo, ella reconoce que ha tenido que recurrir a sedantes, a las que puede acceder con cierta facilidad en el ámbito de un hospital de salud mental.

*“Me fui llorando, toda la semana iba y me volvía llorando, de mi casa al trabajo, desesperada todo el rato que estaba en el trabajo, con la cabeza en cualquiera, y volvía desesperada para verlo, manejando a 100 km. No... un garrón, al principio es un garrón porque el bebé es muy pequeño, está en manos de otro, uno está*

---

<sup>3</sup> La entrevistada se refiere al período de gobierno de Cristina Fernández de Kirchner.

*también raro, no se lo querés dejar a nadie, y es un mambo, la verdad que, complejo, la pase muy mal...*

*Yo acá (habla sobre la residencia), aunque esté de guardia adentro 24 horas, mi hijo tiene fiebre, yo aviso al médico de guardia, salgo, me voy a mi casa, me voy al médico, si me tengo que ir e irme a dormir a mi casa me dan permiso y tengo como un movimiento mucho más rápido más cerca y cambia, porque uno está pensando que ya no hay nadie que no te está esperando, o sea hay una persona que te necesita. (...) el Luca ya con un año yo empiezo a hacer guardias acá, o sea el no dormir el no pasar la noche con mi hijo, por primera vez 24 horas me... me medicaron para dormirme y viste acá te pasa algo y te medican, una pichicata, me decían los chicos: 'tomate esta pastillita, vas a estar más tranquila'; y después dije hacía cuánto que no dormía 8 horas de corrido, entonces después quería venir a estar de guardia para poder dormir de corrido... al principio fue como raro, pero después yo quería estar de guardia ¿me entendes? para poder dormir de corrido.... (Verónica, 31 años, trabajadora social).*

#### **4.3. Cuando no hay cambios en los empleos, pero el embarazo y la crianza repercuten en las condiciones y/o situaciones de trabajo**

De las 13 mujeres entrevistadas, en 5 casos (Pamela, Claudia, Delia Carolina e Ivana) no ha habido cambios en sus empleos en la fase de intersección entre embarazo y el período inmediatamente posterior dedicado a la crianza/cuidados de los/as hijos/as. Ellas continúan en sus empleos anteriores al embarazo. No obstante, los cambios suceden en cuanto a las diferentes condiciones y/o situaciones de trabajo o a la posibilidad de proyectar la continuidad laboral en un futuro.

Dos de las 5 mujeres tienen el nivel universitario finalizado. Pamela (29 años, una hija de 3 años) se inserta laboralmente una vez finalizados sus estudios secundarios y lleva 7 años en el mercado laboral, hasta el momento de su embarazo. Cuando queda embarazada, lleva 3 años desempeñándose en una municipalidad, bajo la modalidad contractual de locación de servicio. Ella es licenciada en administración. Durante el embarazo, consigue mejoras en sus condiciones laborales y luego de haber nacido su hija, logra el pase a la planta permanente. Carolina (29 años, una hija de 2 años) se

inserta laboralmente una vez finalizados sus estudios universitarios de psicología. El período en el mercado laboral que ella transita sin hijos es relativamente corto: 3 años. Se desempeña como becaria doctoral en un organismo de ciencia y técnica nacional y docente en una universidad privada. Transita su embarazo y el período posterior de la crianza, desempeñándose simultáneamente como becaria y docente, sin alteraciones en la continuidad inmediata en sus empleos. En la proyección de la trayectoria laboral futura, ella sostiene que no continuará en el organismo de ciencia y técnica, ya que la maternidad no le permite cumplir con los requisitos que se exigen para poder ingresar a la carrera de investigadora científica. Ivana (26 años, un hijo de 3 meses) se inserta laboralmente, una vez finalizados sus estudios secundarios. Transita 4 años en el mercado laboral hasta su primer embarazo, momento en que se desempeña en dos actividades laborales: docente suplente en un CENS y acompañante terapéutica dos veces por semana con un chico que tiene autismo. Tiene estudios universitarios incompletos de la carrera de trabajo social. Durante el período del embarazo y la posterior crianza, ella mantiene la continuidad en sus empleos, aunque su situación laboral como acompañante terapéutica (actividad desarrollada en condiciones de precariedad laboral, en un hogar particular) empeora durante el embarazo y el período posterior de crianza, particularmente por la hostilidad que manifiesta el padre del chico autista hacia la situación de embarazo de Ivana y las exigencias de disponibilidad horaria. Claudia (29 años, una hija de un año) se inserta en el mercado laboral, una vez que termina sus estudios secundarios. A diferencia de las otras entrevistadas, ella se desempeña en una empresa privada, como empleada administrativa (sin haber finalizado sus estudios universitarios). Lleva 9 años en el mercado laboral, antes de quedar embarazada. En ese momento, tiene alrededor de 2 años de antigüedad en el empleo de administrativa. Luego del embarazo y la licencia por maternidad, retoma su actividad en ese empleo, aunque percibe cierta incertidumbre respecto de su futuro laboral, debido a los vaivenes propios del sector privado. Delia (29 años, un hijo de 2 años) es técnica en esterilización. Ella se inserta en el mercado laboral, mientras cursa sus estudios secundarios. Una vez finalizados sus estudios terciarios en esterilización, ella consigue un cargo afín a su formación, en un hospital público del Gran Mendoza. Lleva 13 años en el mercado laboral sin hijos. Al momento de quedar embarazada, tiene 4 años de antigüedad en este empleo y un año como empleada estable de planta permanente, gozando de todos los beneficios laborales.

A continuación, analizamos con más detenimiento los relatos de Ivana, Claudia y Delia.

Ivana se desempeña simultáneamente como docente y acompañante terapéutica. Con respecto a su cargo docente en el CENS, no se presentan modificaciones importantes durante la fase del embarazo y el período inmediatamente posterior dedicado a la crianza. Ella percibe que el ámbito de la docencia es más amigable frente a las situaciones de embarazo y crianza, a diferencia de otros espacios de trabajo que son más bien hostiles con las mujeres trabajadoras madres.

Distinta se presenta la situación de Ivana en el otro empleo, que presenta características de precariedad e informalidad. Este empleo tiene algunos rasgos especiales ya que se desarrolla en el hogar del chico autista atendido por ella, se inscribe en la gama de empleos que se relacionan con el cuidado de otras personas y, además, ella mantiene vínculos casi familiares y amistosos con la madre del chico. De hecho, Ivana tiene un arreglo laboral con su empleadora que le permite gozar de algunos beneficios, a pesar de que se tratase de un empleo no registrado e informal.

*“ (...) la mamá de Jeremías es amiga mía, así que mi condición con ella es totalmente distinta. A mí me paga como si yo estuviera en blanco y a mí me respeta como si yo estuviera en blanco. Tengo la hora para la maternidad, o sea para darle la leche, para la lactancia. Porque yo le doy la mamadera y la teta al bebé, entonces tengo la hora de lactancia, me puedo ir antes, no me descuentan si no voy un día, es distinto” (Ivana, 26 años, docente y acompañante terapéutica).*

Si bien ella consigue ciertos beneficios como consecuencia de la relación personal que tiene con la madre del chico, su situación laboral da lugar a que el padre del chico manifestara continuamente su hostilidad hacia el embarazo de Ivana, de modo que ella se siente perseguida y culpabilizada durante el embarazo. Ella relata que tuvo miedo de avisar del embarazo, ya que pensó que podía perder el trabajo, ante una “advertencia” que le realiza el padre del chico, al comienzo de su trabajo.

*“El papá de Jeremías me dijo: ‘Bueno, Ivana, a mí me encanta que trabajes con Jeremías, así que ojito con quedarte embarazada’. Y yo a los dos meses me enteré que estaba embarazada, y fue todo un tema decirlo porque tenía miedo de perder el trabajo. Yo me enteré y me levanté y dije me quiero morir, voy a perder el trabajo. Y me parece que hoy, 2016, no podemos pensar de que si sos mujer y*



*después elegís ser mamá, tener miedo a que vas a perder el trabajo. Es totalmente arcaico, pero sigue pasando. Y esas fueron mis experiencias, fueron de impacto como de que voy a perder el trabajo” (Ivana, 26 años, docente y acompañante terapéutica).*

Ivana tiene una licencia por maternidad de 3 meses, a la que se agrega el período de reposo de dos meses que tiene que hacer antes del parto por razones de salud. La vuelta a los empleos después de la licencia presenta algunas particularidades, sobre todo en el caso del trabajo como acompañante terapéutica. Ivana señala que ella realiza este trabajo con una gran disponibilidad horaria, prácticamente a “cualquier hora”. Ahora bien, durante el período de crianza de su hijo, esta disponibilidad no la puede mantener más. Para Ivana ha sido difícil comunicar esta situación a la madre del chico, por la relación personal y amistosa que mantiene con ella, que desvirtúa, de algún modo, la relación laboral.

*“Pero también porque es mi amiga (la madre de Jeremías), la relación laboral no está bien planteada, y entonces eso también me incapacita a mí para poder decirle ciertas cuestiones que yo quiero modificar. Entonces por eso las relaciones laborales siempre las tenés que generar con límites, y yo no generé ningún límite. Como es mi amiga, bueno, a cualquier hora iba. Y ahora que lo tengo a Tomás, ya no puedo hacer eso y ella espera que uno reaccione de la misma manera siempre. Y no reaccionás de la misma manera siempre. Ahora es muchísimo más complejo, cuando yo tengo que cuidarlo a la tarde (a Jeremías), tengo que cuidarlo más de 6 horas, entonces a mí se me complica con el bebé. Y son todas cosas que se van sumando” (Ivana, 26 años, docente y acompañante terapéutica).*

También señala que los contenidos propios de la tarea que está realizando cuando cuida a Jeremías, la afectan y la agotan, mientras tiene que cuidar de su propio hijo, es decir, ella tiene una doble carga de cuidados que la agobia. En este contexto, ella acepta la nueva “advertencia” que le hace el padre de Jeremías, cuando le plantea la posible discontinuidad en ese trabajo.

*“Y también hay trabajos, que eso lo vengo viendo desde que volví al trabajo, hay trabajos que se adecuan a la maternidad y otros que no. A nivel todo, a nivel... que todo lo tenés que poner el cuerpo, y cuanto trabajo con un chico con autismo*

*ponés todo el cuerpo, y yo llego muy cansada, muy cansada de la cabeza, de pensar, de trabajar con un chico que te pega, que tiene 20 años y tiene reacciones agresivas, que es muy dulce pero a la vez muy agresivo. Entonces es muy difícil, y llego a mi casa con una carga que yo agarro al bebé y el bebé se larga a llorar. Y son cosas como que no terminás nunca. (...) Es muy difícil trabajar, entonces por ahí la vuelta sí se me complicó (...) Un día el papá de Jeremías me dijo: ‘creo que hasta este año van a trabajar todos, porque el año que viene Jeremías va a ir a la escuela a la mañana y yo a la tarde no voy a necesitar tanta gente. Entonces como que bueno, te va avisando de antemano, y vos decís bueno, está bien, hay cosas que cambian.’ (Ivana, 26 años, docente y acompañante terapéutica)*

El retorno a su empleo de docente fue menos problemático. Ella sostiene que en la escuela respetan los derechos que tiene la mujer madre (entre ellos, la figura del descanso por lactancia) y son flexibles ante diversas situaciones que se pueden presentar, a raíz de las exigencias de las tareas de cuidado.

La colisión entre la actividad laboral y las tareas de crianza, la vivencia de la doble presencia, le producen un sentimiento de culpa por ser “*mala madre*”, aunque identifica que esta culpa se genera desde distintos espacios de la sociedad, al querer imponer un determinado modelo de madre, cuando, en realidad, se trata de un proceso de aprendizaje continuo que ocurre durante la propia práctica de la maternidad.

*“ (...) te hacen sentir muy culpable, muy culpable. Te generan culpa, es como bueno, vos sos mamá y no tenés que hacer esto, no tenés que hacer lo otro, tenés que hacer esto, como que te cuestionan el estereotipo de mamá que tenés que ser. Y yo considero que soy la mamá que soy, o sea, estoy aprendiendo con él a ser mamá. No me sale nada, por ahí hay cosas que me van a salir bien, cosas que no me van a salir bien.” (Ivana, 26 años, docente y acompañante terapéutica)*

La trayectoria laboral de Claudia transcurre en una empresa privada. Durante el embarazo, ella trabaja en horario de comercio (4 horas a la mañana y 4 horas a la tarde) en el área de personal de la empresa. Tiene una relación de tipo contractual, pero goza de beneficios laborales, incluyendo el ‘fuero maternal’ y la licencia por maternidad. Ella manifiesta que ha tenido la certeza en el trabajo de que llevando el certificado médico del embarazo durante los primeros tres meses, no la podían dejar sin empleo, no la podían “echar”.

Claudia, en principio, no relata mayores inconvenientes en sus condiciones de trabajo durante el embarazo. La única situación incómoda que relata tiene que ver con el hecho de tener que subir escaleras, ya que la oficina se ubicaba en el primer piso de la empresa. No obstante, ella asocia esta molestia con la supuesta “sensibilidad” que sobreviene en el embarazo, interpretación que contribuye a la naturalización que ella hace de las eventuales incomodidades de origen laboral.

Claudia no puede implementar la estrategia de “estiramiento” de su licencia por maternidad, tiene que tomar 45 días antes del parto y 45 días después, lo cual significa que retorna al trabajo cuando su hija tiene sólo 1 mes y medio.

Una vez finalizada la licencia por maternidad, ella toma la decisión de reducir la cantidad de horas laborales, porque evalúa que no puede hacer frente a la maternidad, al tener que desempeñarse en el empleo durante un horario completo.

*“ (...) yo le dije (a mi esposo) que no, que yo no iba a poder con los horarios, trabajar horario de comercio, teniendo una bebé, dejándola desde los dos meses, para yo empezar a trabajar, yo sabía que yo tenía que volver del trabajo, atenderla a ella, todo rápido, y me acordaba de cómo era mi ritmo estando embarazada, yo también, llegada rápido, comer rápido, para descansar ... digo, no voy a poder descansar teniendo un bebé para volverme a ir... y después volver a la noche y seguir atendiendo al bebé, y en las noches no duerme y yo, no lo iba a poder hacer.” (Claudia, 29 años, administrativa).*

Sin embargo, según su relato, en la empresa no acceden con facilidad a la reducción de la cantidad de horas. De hecho, la política que suele aplicar la empresa es desincentivar el trabajo a medio tiempo: “*lo que buscan es que no trabajes medio día*”, comenta.

En este punto, se observa la colisión que se produce entre las exigencias de la crianza y los requerimientos laborales. También se pone de manifiesto la ausencia de autonomía que tienen, en este caso las empleadas mujeres, en poder incidir en sus condiciones laborales. Esta situación se deja entrever en el relato de Claudia, cuando ella manifiesta que recurrió a la práctica religiosa del rezo ante las dificultades de lograr la modificación de la dedicación horaria.

Al final, ella obtiene la reducción de horarios, también a pedido de sus propios compañeros de trabajo. No obstante, señala que la empresa aplica prácticas desiguales,

ya que otras compañeras en la misma situación no han podido acceder a la disminución en la cantidad de horas.

*“ (...) era muy difícil, en donde yo estoy, en la empresa donde yo estoy, que me dejaran trabajando medio día, más en el sector donde estaba todo era todo muy difícil (...) oramos un montón con Marcelo (mi esposo) (...), oré un montón, le pedí un montón a Dios, por favor, que pudiera trabajar medio día, y bueno, y se dio esa posibilidad; mis compañeros hablaron con el jefe, qué sé yo, y me pudieron cambiar, pero yo tengo otras compañeras que también, en la misma situación, pidieron trabajar medio día, y no las dejaron (...) (Claudia, 29 años, administrativa).*

Claudia acepta, con resignación, que la disminución en la cantidad de horas le trae diversas desventajas en el ámbito laboral de la empresa, empezando por un pago proporcionalmente más reducido.

Aquí se evidencia claramente la doble segregación que sufren las mujeres insertas en el mercado laboral que se abocan a la crianza de sus hijos/as: ellas tienen que realizar un trabajo que no tiene recompensa material, es gratuito (la crianza), que a su vez quita tiempo a las tareas laborales, lo cual significa tener que aceptar una recompensa material más baja en el mercado. Entonces, las mujeres se encuentran en una posición doblemente desventajosa: trabajan gratuitamente en su hogar y resignan parte de su salario para poder cumplir con las exigencias de la tarea gratuita. Si se piensa en términos de “conciliación”, el caso de Claudia muestra claramente los límites de la misma: el acceso a una reducción horaria se convierte en una cuestión de “suerte”, manejado de modo discrecional por la empresa y, además, acarrea diversas desventajas laborales, entre las que se destaca la reducción de los ingresos/salarios percibidos.

*Entrevistada: ¿Sentís que la maternidad te ha puesto en desventaja en el ámbito laboral?*

*Claudia: “Sí, totalmente, en mi caso, sí. Porque yo a partir de ahí, está muy mal visto donde yo trabajo, trabajar medio día, en proporción pagan menos de la mitad de lo que trabaja un full, no tiene los mismos beneficios que un full, o sea, lo que buscan es que no trabajes medio día, yo sabía todo eso, a lo que me arriesgaba, pero obviamente tuvo mayor peso la maternidad, o sea estar más*

*tiempo con mi hija que trabajando; por ahí vemos, que iba a cobrar mucho menos que lo que estaba cobrando, iba a entrar menos plata a mi casa, pero eso lo charlamos antes con Marcelo (mi esposo), y bueno, decidimos hacerlo.”*  
(Claudia, 29 años, administrativa).

El caso de Delia -la técnica en esterilización- reviste algunas particularidades respecto de las condiciones de trabajo, ya que el puesto ocupado por ella requiere la realización de ciertas tareas que producen riesgos para la salud, al menos durante el embarazo y el período de lactancia. Ella menciona, en este sentido, el manejo de sustancias químicas con un determinado nivel de toxicidad y la manipulación de cajas pesadas con instrumental médico. Esta situación la obliga a avisar en la institución, apenas supo de su embarazo, para evitar situaciones que pudiesen poner en riesgo la salud materno-fetal. La noticia del embarazo produce un cierto resquemor en la institución; no es bien recibida, ya que en el sector ya hay otras dos compañeras embarazadas. La reacción institucional consiste en realizar una especie de culpabilización de las mujeres embarazadas, “amenazándolas” con la suspensión de las licencias; todo ello suavizado bajo el formato discursivo del chiste.

*“Yo no sé si fue muy gratamente recibida la noticia, porque ya había dos compañeras que estaban con licencia por maternidad, entonces como que ese año se juntaron muchas compañeras con licencia por maternidad, con hora por lactancia, entonces son como cosas que... no les agradan, como si ellas no fueran también mujeres o madres, pero bueno (...) hicieron un chiste que no me lo olvido más. Estaba una compañera mía y hablaron como de un embarazo, porque al mes que yo me quedé embarazada, se quedó embarazada otra compañera más. Entonces, hicieron un chiste como ¡cuidado, que es pegadizo! Comentarios que no sé si daban o por lo menos a mí me parecieron de mal gusto. Entonces, siempre con la doble intención de estar diciendo: ¡cuidado, que no se embaracen! O que somos pocos, que las licencias, que vamos a tener que suspender las licencias, cosas así que es un derecho y una elección de uno, por empezar...”*

La institución determina el alejamiento de Delia de los sectores peligrosos de acuerdo a lo previsto en las normativas del hospital, “por una cuestión del sistema”, acota ella durante la entrevista. Con respecto a otras condiciones de trabajo que producen agobio y

cansancio durante el embarazo, la situación experimentada es distinta. Delia tiene que pedir que la releven de aquellas tareas que requieren estar parado durante muchas horas “no podía estar tanto tiempo parada porque, obviamente, me pesaban las piernas, la panza, todo”. Otro tanto sucede con las guardias que demandan de horarios extensos (hasta 12 horas).

*“... tengo que hacer una guardia de doce horas. Y yo salgo ese día destruida y ahí es que todos me empiezan a decir que no puedo hacer eso. O sea, yo como que ahí reaccioné y dije ¡es verdad! Además, me descompuse y estuve re-mal. Yo ahí hablé con ella (mi jefa) y le dije mirá... desde ahí es como que quedó una ley interna, aunque en realidad debería ser una regla general porque no puede una mujer embarazada de ocho meses hacer una guardia de doce horas, es como bastante inhumano.”*

Estos sucesos muestran la existencia de prácticas institucionales arbitrarias en torno de mantener o modificar aquellas condiciones de trabajo que pueden ser perjudiciales para la salud de las embarazadas. Hay una pronta intervención institucional sobre aquellas condiciones de trabajo que pueden ser muy perjudiciales para la salud de la embarazada y, además, constituirse en una situación escandalosa en el ámbito de un hospital público (que una embarazada esté expuesta a la manipulación de sustancias tóxicas y de objetos pesados). En cambio, cuando se trata de otras condiciones, más comunes y naturalizadas en el ámbito laboral de un hospital (estar muchas horas parado, realizar guardias), la respuesta institucional surge recién cuando la persona implicada realiza algún tipo de reclamo o queja. “ (...) hasta que yo no le hice ver que había un cambio en mí, es decir, que yo no podía seguir trabajando al nivel que trabajaba antes, más que nada con los horarios, para ella (mi jefa) fue siempre lo mismo” señaló Delia.

La problemática de las condiciones de trabajo persiste cuando Delia retorna a su actividad laboral después de la licencia por maternidad, particularmente en lo referido a los horarios y el sistema rotativo de los turnos. Cada dos meses le toca el turno nocturno, situación que ella evalúa como altamente desfavorable respecto de la realización de las tareas que requiere el cuidado de su hijo pequeño – la lactancia –, con el agravante de que la institución no cuenta con un lugar adecuado para amamantar o poder sacar leche. La suma de todas estas situaciones padecidas por Delia, la lleva a

concluir, durante la entrevista, que en el mundo laboral no hay consideración alguna hacia la maternidad.

*“Sí, cuando vuelvo de la licencia, cada dos meses me tocaba hacer el turno noche. Yo le seguía dando el pecho a mi hijo, entonces eran como 12 horas de esperar para darle la teta al otro día. Eso para mí fue un sufrimiento, fue horrible. Si bien yo salía una hora antes por la hora de lactancia, pero en 12 horas... ¿de qué me sirve 1 hora de lactancia? No me sirve de nada. Yo tenía que parar de trabajar y buscar un lugar, porque eso me hizo enojar, porque no tienes un lugar físico donde sacarte la leche. Me la tenía que sacar en el mismo lugar sucio donde estaba trabajando, entonces yo me sacaba la leche, pero la tiraba y me daba una bronca, una indignación. Entonces, lo que yo hacía era sacarme la leche en mi casa y freezarla para que él tuviera. Pero para mí eso fue... la verdad que siento que la mujer está muy desconsiderada respecto a la maternidad en el trabajo”*

Cuando Delia retorna a su actividad laboral, después de la licencia por maternidad, le asignan rotativamente el turno nocturno, porque los turnos fijos se otorgan solamente a aquellas mujeres con hijos que tienen una mayor antigüedad laboral. Ella señala en su relato que a principios no comprende del todo esta situación, aunque percibe que dicha práctica institucional es discriminatoria. Durante la entrevista, ella grafica esta práctica mediante una imagen de cosificación de su hijo: *“Entonces yo no entendía eso, yo decía, pero yo qué tengo ¿un peluche? (risas)... no, tengo un hijo”*.

Las arbitrariedades institucionales aparecen también a la hora de la aplicación de la legislación referida a la protección de la maternidad. El desconocimiento de la normativa vigente por parte de las mujeres, favorece la aplicación de prácticas arbitrarias, con el agravante de que la institución no provee la información necesaria.

*“... en realidad todo eso me estuve averiguando, porque a ver, en realidad nadie salió a decirme, bueno, a vos te corresponde estar por estar.... ni a mí, ni a mis compañeras. Bueno, todo un tema, cosas que uno no sabe y también el horario de lactancia, nunca me lo dijeron”*

En este sentido, Delia describe una práctica arbitraria de su jefa respecto del otorgamiento del descanso por lactancia. Cuando la legislación vigente prevé el

otorgamiento de una hora diaria o de dos pausas de media hora durante la jornada laboral, la jefa de Delia decide acumular todas las horas de lactancia que le corresponde a una de las trabajadoras del sector, para dárselas durante un solo día. Ante la posibilidad de sufrir dicha práctica, Delia opone resistencia y exige la correcta aplicación de la ley.

*“Entonces ella (la jefa) lo que hizo con otra compañera mía es que le juntó todas las horas de lactancia y se las daba en un día. Y yo dije que no, porque a mí me correspondía mi hora de lactancia y si a ella no le gustaba, no era mi problema. Pero a mí nunca nadie me informó. Yo tuve que investigar, que preguntar en personal, porque yo me imaginaba que era ilegal lo que mi jefa quería hacer. Entonces yo preguntando, me dijeron que esa era mi hora de lactancia y nadie me la podía sacar, ni modificar porque a ella le convenga por razones del servicio. Los demás también se tienen que adecuar a que uno trabaja y tiene un hijo, es así”.*

Se evidencia aquí que tanto la aplicación de la normativa por parte de la institución, como la consecución de mejoras en las condiciones de trabajo durante el embarazo y la crianza, quedan supeditadas a la capacidad de reclamo y lucha de las mujeres, quienes, a medida que van tomando conciencia acerca de los derechos que las amparan, van emprendiendo un camino, a veces en soledad, a veces conjuntamente con otras compañeras de trabajo, para conseguir su efectiva aplicación.

## **5. Consideraciones finales**

Los hallazgos de nuestra investigación ponen en evidencia que la intersección entre la trayectoria laboral y la maternidad (embarazo y período inmediatamente posterior dedicado a la crianza/cuidados) se presenta problemática, al menos para el grupo de mujeres que hemos entrevistado. Si bien en todos los casos las trayectorias laborales registran continuidad, no se interrumpen o no se discontinúan luego del hito del embarazo, el análisis de los datos indica que el embarazo se constituye en un punto de inflexión en las relaciones que las mujeres mantienen con el mundo laboral. Las modificaciones que se experimentan (durante el embarazo y/o el período posterior de



crianza/cuidados) tienen que ver con ciertas condiciones de trabajo, y en algunos casos, con cambios en el número de empleos.

El análisis comprensivo de este proceso muestra una compleja interacción entre decisiones y comportamientos individuales de las mujeres, características del funcionamiento del mercado laboral, prácticas institucionales instaladas y el nivel de conocimiento y aplicación de la normativa vigente de protección de la maternidad. En los casos examinados, se evidencia una tensión constante entre los requerimientos laborales, la situación de embarazo y las exigencias de las tareas que implica la crianza/cuidado de hijos/as pequeños/as.

Como ya lo han mostrado largamente los estudios de trabajo y género, los tiempos se constituyen en un aspecto medular para abordar la tensión entre el trabajo productivo y el reproductivo.

Casi todas las mujeres entrevistadas intentan incidir sobre ciertas condiciones de trabajo, en cuanto a horarios presenciales en el lugar de trabajo y la cantidad de horas. La mayoría de ellas procura establecer algún esquema de horarios más reducidos, a través de diferentes mecanismos: se plantea la renuncia a un cargo/empleo; se busca el acuerdo tácito de la institución para cumplir un horario más reducido en un esquema formal de horario completo; se reduce a la mitad la carga horaria efectiva; se evita la realización de turnos en horarios incómodos.

Las estrategias implementadas son diversas: desde formas de reclamo y lucha más abiertas, hasta negociaciones individuales para lograr el cambio deseado. Lo que se evidencia, que, prácticamente en ningún caso, existen mecanismos institucionales formales que permitan acomodar los tiempos de la actividad laboral a los tiempos de la crianza. Depende de la habilidad de las mujeres trabajadoras de reconocer la situación y negociar individualmente los cambios que les permiten acomodar, de algún modo, los dos tipos de tareas. En esta ecuación, juega un rol fundamental la voluntad de los jefes/encargados, el tipo de relación que las mujeres establecen con sus superiores ya sea varones o mujeres, y el clima institucional imperante con respecto a cómo se acepta y procesa la situación de embarazo y posterior período de crianza/cuidado en el lugar de trabajo.

Estas estrategias, para hacer frente o mitigar la colisión entre las tareas productivas y reproductivas, pareciera que son ideadas, llevadas a la práctica o coordinadas, en la mayoría de los casos, por las propias mujeres.

Los cambios en las condiciones laborales durante la intersección con la maternidad, varían de acuerdo a los tipos de actividades laborales desempeñadas, al grado de formalidad de las relaciones laborales y a los sectores de actividad.

En principio, el sector público se muestra más amigable con las mujeres madres trabajadoras. No obstante, depende de las diferentes áreas dentro de este sector. El sector de la docencia es un área más proclive a respetar la situación de las mujeres embarazadas y/o con hijos/as pequeños/as. Se trata de un ámbito laboral feminizado, en el que los embarazos se tornan más habituales. El propio espacio de trabajo procesa con mayor facilidad las modificaciones institucionales que se tiene que asumir ante la situación de embarazo, la licencia por maternidad y el período posterior de crianza, sobre todo en cuanto a la gestión institucional de los reemplazos.

En cambio, en los hospitales públicos la situación es diferente, según el relato de las dos mujeres que se desempeñan en el área de la salud. Por un lado, se puede observar la puesta en práctica de una serie de estrategias de reclamo y lucha para poder hacer valer los derechos correspondientes a la protección de la maternidad. Y, por otro lado, es innegable el peso de las exigencias horarias y el no contar con los derechos de la protección de la maternidad, que de hecho llevan a que una de las entrevistadas abandone su trabajo en un hospital público.

El ámbito privado se muestra algo más hostil hacia el embarazo y se evidencia una colisión abierta entre los requerimientos laborales y las tareas de crianza/cuidados. Varias mujeres relatan situaciones de no tolerancia hacia el embarazo, que se manifiesta a través de la puesta en duda de la continuidad de la relación laboral. A su vez, se evidencia un rechazo hacia el empleo parcial (a medio tiempo), cuando las mujeres optan por ese tipo de arreglos horarios por razones de crianza/cuidados.

Los estudios sobre inserción laboral de las mujeres han mostrado la gran heterogeneidad en la participación laboral y los procesos de segmentación imperantes en el mercado laboral. Los resultados de nuestra investigación apuntan en esta dirección, ya que ponen en evidencia diferentes formas de diferenciación en las trayectorias laborales, al

momento de ocurrir la intersección con el embarazo y el período posterior de cuidados/crianza, aunque se trata de un grupo de mujeres entrevistadas relativamente homogéneo en cuanto a sus características educativas (nivel educativo). No obstante, en este contexto de diferenciación hay un patrón común que tiene que ver con las situaciones de vulnerabilidad en las que se encuentran las mujeres que se insertan laboralmente, a las que se suma otra cuando esas mismas mujeres quedan embarazadas y se convierten en mujeres madres trabajadoras. Podríamos decir que se da una “doble vulnerabilidad” de las mujeres, presente en la mayoría de las trayectorias analizadas en esta investigación.

### **Bibliografía**

BALBO, Laura (1994). “La doble presencia” en BORDERÍAS, Cristina y otros (eds.) Las mujeres y el trabajo. Barcelona: FUHEM: ICARIA.

BATTHYÁNY, Karina (2004). Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social. Montevideo: CINTERFOR.

BIDART, Claire (2006). “Crises, décisions et temporalities: auteurs des bifurcations biographiques” en Cahier internationaux de sociologie, Vol. 120, Paris.

BLAZSEK, Andrea B.; LINARDELLI, María Celeste; GARCÍA, Daniel; DIEZ, M. Agustina (2017). “Debate sobre el trabajo y los cuidados: ¿de qué hablamos cuando nos referimos al trabajo de cuidados”, ponencia publicada en las actas de las I Jornadas Nacionales de Investigación en Ciencias Sociales de la UNCuyo (Mendoza, agosto de 2016).

BLAZSEK, Andrea B.; DIEZ, M. Agustina y otros (2016a). Trabajo, género y clase: trayectorias laborales y estrategias de cuidados de mujeres con hijos/as, pertenecientes a distintas clases sociales en Mendoza. Proyecto de investigación bienal SECTyP 2016-2018, FCPyS-UNCuyo.

BENERÍA, Lourdes (1999). “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado” en Revista Internacional del Trabajo, vol 118, N° 3.

BOURDIEU, Pierre y otros (2002). El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Cristina y TORNS, Teresa (eds.) (2011). El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas. Madrid: Catarata.

CARRASQUER, Pilar, TORNS, Teresa y otros (1998). “El trabajo reproductivo” en Papers 55, Universidad Autónoma de Barcelona.

DALY, Mary and LEWIS, Jane (2000). “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states” en British Journal of Sociology, Vol. 51, N° 2.

DE LA GARZA, Enrique (2008). Hacia un concepto ampliado de trabajo. México: UAM.

DE LA GARZA, Enrique (2006) “Del Concepto Ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral Ampliado” en Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Barcelona, Anthropos.

DE LA GARZA, Enrique (2001) “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. En NEFFA, Julio y DE LA GARZA, Enrique (comp.) El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Buenos Aires: CLACSO.

DE BARBIERI, Teresita (1978). “Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico” en Demografía y Economía, vol. XII, N° 1 (34).

ELDER, Glen (1985). Lif course dynamics: trajectories and transitions. Ithaca. Cornell University Press.

ESQUIVEL, Valeria; FAUR, Eleonor y JELIN, Elizabeth (eds) (2012). Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado. Buenos Aires: IDES.

ESQUIVEL, Valeria (2011). La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. PNUD.

FEDERICI, Silvia (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid: Traficantes de Sueños.

FOLBRE, Nancy (2006). “Measuring Care: Gender, Empowerment and the Care Economy” en Journal of Human Development, Vol.7, N° 2.

FRASSA, Juliana y MUÑIZ TERRA, Leticia (2004), “Trayectorias Laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico”. Ponencia presentada en las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos del IDES.

GUTIÉRREZ, María Alicia (comp.) (2007) Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades: desafíos para la investigación política. Buenos Aires: CLACSO.

HAREVEN, T. and MASAOKA, K. (1988). “Turning points and Transitions: Perceptions of The Life Course” em Journal of Family History, Vol 13, N° 3.

HÉLARDOT, Valentine (2006). “Parcours professionnels et histoires de santé: une analyse sous l’angle des bifurcations” en Cahiers internationaux de sociologie, Vol. 120. Paris.

LARGUÍA, Isabel y DUMOULIN, John (1976). Hacia una ciencia de la liberación de la mujer. Barcelona: Anagrama.

LONGO, María Eugenia (2011). Trayectorias laborales de jóvenes en Argentina. Un estudio longitudinal de las prácticas de trabajo, las disposiciones laborales y las temporalidades juveniles de jóvenes de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, en un contexto histórico de diferenciación de las trayectorias. Tesis doctoral. Buenos Aires/Aix en Provence.

LONGO, María Eugenia (2009). “Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo” en Trayectorias, vol. 11, N° 28, enero-junio 2009.

LONGO, María Eugenia (2003). “Lo que queda a los jóvenes. Capital social, trabajo y juventud en varones pobres del Gran Buenos Aires”. Argentina: IDICSO.

MARX, Karl (1971). El Capital. México: FCE. Tomo I. Ver año de publicación.

MUÑIZ TERRA, Leticia y otros (2013) “Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes” en Revista Lavboratorio n° 25, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

MUÑIZ TERRA, Leticia (2012) “Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje” en Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales. Vol. 2, N° 1.

OLIVEIRA, Orlandina de y SALLES, Vania (1987). “Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo”. Ponencia presentada en la II reunión SOMEDE, México.

RODRIGUEZ, Dinah y COOPER, Jennifer (comp.) (2005). Debate sobre el trabajo doméstico. Antología. UNAM, México.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, Corina (2014). “La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, Corina (2007). “Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional”. En GIRÓN, Alicia y CORREA, Eugenia. Del Sur hacia el Norte: economía política del orden económico internacional emergente. Buenos Aires: CLACSO.

SAMAJA, Juan (1993). Epistemología y metodología. Buenos Aires: EUDEBA.

SECCOMBE, Wally (1974). “El trabajo del ama de casa en el capitalismo” publicado originalmente en inglés “The Housewife and her Labour Under Capitalism” en New Left Review, I/83, enero-febrero.

TORNS MARTÍN, Teresa (2008). “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género” en EMPIRIA Revista de Metodología de Ciencias Sociales, N° 15.