

# **VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR. LA CONCILIACIÓN DE DOS DIMENSIONES TEMPORALES EN LA JORNADA DIARIA DE LAS EMPLEADAS DE COMERCIO DE LAS CIUDADES DE POSADAS (ARGENTINA) Y ENCARNACIÓN (PARAGUAY)**

*Carolina Gabriela Palucito*

## **Introducción**

En este trabajo, nos proponemos analizar, desde una perspectiva antropológica, la jornada laboral de los trabajadores del Sector Comercio de la ciudad de Posadas (Argentina) y del Circuito Comercial de Encarnación (Paraguay), para comprender cómo conciertan su vida laboral y su vida familiar. Para ello, nos adentraremos en las discusiones teóricas acerca de las relaciones de producción y reproducción, contrastándolas con las experiencias cotidianas de los trabajadores.

El equilibrio o conciliación entre la esfera productiva y la esfera reproductiva es un tema que ha cobrado visibilidad en los programas de políticas internacionales y nacionales tras el aumento de la población femenina en el mercado laboral, y el surgimiento y visibilización de nuevas estructuras familiares, en un contexto económico y social global, muy cambiante en los últimos años. Este problema se extiende y se ve reflejado en todos los sectores productivos, y se encuentra fuertemente atravesado por el tipo de jornada laboral que se disponen a uno y otro lado de la frontera.

Desarrollaremos esta investigación desde el método cualitativo, con un enfoque antropológico, donde través del análisis de datos cuanti/cualitativos, podamos reflexionar -a la luz del contexto socioeconómico y cultural donde desarrollan sus actividades los trabajadores del Sector Comercio de ambas ciudades fronterizas- los procesos de conciliación entre sus vidas personales y el trabajo. Dicho enfoque, nos permitirá entender y describir esta escena social y sus conflictos, desde la mirada de los propios trabajadores. Para ello, nos valdremos de las técnicas clásicas de la antropología social: las entrevistas semi-estructuradas con los diferentes actores de esta problemática y la observación participante, que nos permiten obtener

datos cualitativos acerca del desarrollo y las condiciones actuales sobre los usos del tiempo existentes entre el trabajo y la vida personal de los empleados de este sector.

La construcción de dos esferas diferenciadas y delimitadas por la jornada laboral, determina dos espacios y tiempos distintos, con dinámicas disímiles. De esta manera, las regulaciones hacia dentro de cada una se producen y reproducen en paralelo, y sus límites no materiales, sino más bien simbólicos, fueron cambiando a lo largo de la historia. Por lo cual, atenderlas y analizarlas desde estos dos casos particulares, nos permite ver esas dinámicas y cómo la gente vive entre ambas esferas y complementa una con otra, otorgándole valores y significados a sus acciones cotidianas.

### **“Arranco temprano” La conciliación entre la vida laboral y familiar**

Tanto en Posadas como Encarnación, los entrevistados dicen “arrancar temprano” su jornada laboral, sin embargo, a uno y otro lado los horarios no son consecuentes. En Posadas, una jornada de trabajo completa corresponde a ocho horas reloj de trabajo, que se encuentra en la mayoría de los comercios, y especialmente, en lo que se conoce como “atención al público”. Dicha jornada está dividida en dos: una parte, se desarrolla por la mañana y otra por la tarde. La primera, comienza aproximadamente a las ocho/nueve de la mañana y termina a las 12/13hs; y luego, retoman por la tarde, a las 16/17hs. para finalizar a las 20/21hs.

De tal modo, se estima que el tiempo dedicado a la esfera productiva alcanza las 12 horas, contemplando en él, el tiempo de preparación y viaje hacia el lugar del trabajo, lo cual implica que más de la mitad de un día (24 horas) es dedicado al trabajo y sus actividades vinculadas.

Por su parte, en Encarnación la jornada también es de ocho horas según los contratos que vinculan empleador-empleado; Sin embargo, es una jornada que se extiende desde las cinco/seis am. aproximadamente hasta las 14/15hs. respectivamente. Pero nuestros informantes dan cuenta de que, si bien ese es el horario establecido, su jornada también comienza mucho antes de llegar al trabajo, y mayormente, termina mucho después de lo establecido.

*-“Yo tengo que llegar a las cinco para verificar que todo esté en condiciones, yo tengo la llave del local y el dueño llega a las seis. Para esa hora ya tiene que estar todo limpio y ordenado, porque la gente también sabe que esa es la hora que abrimos y ya viene”* (Empleada de comercio, Encarnación Py.)

*-A qué hora termina la jornada laboral? A las siete de la tarde* (Empleada de comercio, Encarnación Py.)

Con esto, damos cuenta que también dedican 12 o más horas al trabajo y sus actividades en el país vecino. Por lo cual, es necesario comprender y entender de qué hablamos cuando decimos que hay una vinculación directa entre la jornada laboral y la conciliación entre vida laboral y familiar.

La vida y el trabajo, se configuran como dos elementos o esferas separadas también conocidas como “esfera productiva” y “esfera reproductiva” -una donde se producen y circulan las mercancías y otra, donde se producen y circulan los afectos y la reproducción, son consideradas como momentos diferenciados, en espacios diferenciados (esfera pública-esfera privada), e históricamente, divididos sexualmente (relacionando así al sexo masculino con lo público y productivo y al sexo femenino con lo privado y lo reproductivo).

Hasta el periodo preindustrial, la esfera de lo productivo permaneció como un ámbito residual, pues aún no estaba desarrollado el concepto de trabajo de la mano de la economía orientada a la producción de riqueza. Momentos históricos como el ascenso progresivo de la burguesía, el Estado Moderno, la Reforma Protestante, la Nueva Ciencia y la filosofía cartesiana, sirvieron de base para que la actividad productiva fuera adquiriendo mayor importancia, “primero por ser un instrumento imprescindible para el engrandecimiento del Estado, y más tarde por su contribución al desarrollo de la economía de mercado” (Durán Vázquez, 2006).

Por mucho tiempo, se pensó en lo productivo como aquello que satisface necesidades humanas, por lo tanto, no solo el trabajo manual que transforma la naturaleza en bienes era considerado “productivo” sino

que también, la filosofía y la religión eran consideradas productivas, ya que contribuían con la formación de la actitud hacia el trabajo. A este grupo de actividades productivas se suman las de gobierno, milicia y educación (Durán Vázquez, 2006). Así, hasta la Revolución Industrial, se fue consolidando el concepto de trabajo como actividad plenamente productiva, en dirección hacia la acumulación de riquezas, y como actividad por la cual los hombres se vinculan, se desarrollan y logran satisfacer sus necesidades.

Con esto, vemos como gradualmente la esfera familiar o de la “reproducción” se separa de lo que se considera como productivo y se reduce al espacio doméstico, las tareas individuales de cuidado, higiene, alimentación y recreación, entre otros, que el mismo trabajo hace posible gracias a la remuneración que recibe el empleado. Dedicar tiempo a la familia, estudiar, realizar deportes, actividades artísticas, sindicales, religiosas, u otras, no es considerado “productivo”, pues para el sistema capitalista actual, no generan ganancias. La vida y las actividades personales no son prioridad ni foco de atención de las empresas, o de los empleadores en el caso del sector comercio.

La empresa, dispone de los tiempos productivos del cual el empleado es un factor más. Para lograr vender, se necesita alguien que esté capacitado, dispuesto, y cumpla el horario fijado para la venta, así también con la reposición, la caja, la compra y atención a proveedores, o como proveedores mismos. Si alguno de los factores en la cadena de producción-distribución-venta no funciona, el empleador o la empresa se verá perjudicada y tendrá que tomar medidas, éstas siempre acordes a la demanda, acorde al ritmo del mercado, del sistema en general.

*Si durante mucho tiempo el objetivo del sistema de producción capitalista (...) fue fijar y retener al obrero a través de la cadena de montaje y cronómetro, para lo que se le incentivó con mejoras salariales y contraprestaciones sociales, actualmente se trata de fijar y retener al obrero, no tanto a través de su cuerpo y sujeción material a un puesto de trabajo, sino de retenerlo en cuerpo y alma las veinticuatro horas del día (...)* (Rivas, 2006:370).

En el caso de los empleados de comercio de la ciudad de Posadas y de Encarnación respectivamente, pudimos observar que la vida se concatena al ritmo de la empresa, con lo cual, de cierta manera, las veinticuatro horas del día dependen de lo que el trabajador tiene que realizar en, para y por el trabajo.

Nuestros entrevistados, al contarnos sobre su jornada y cómo arreglan su vida acorde a la misma, nos manifestaban lo siguiente:

*“Y salgo de casa, las llevo a lo de mi mamá para que ella las lleve a la escuela y cuando salen las trae y me esperan en casa.”* (Empleada de comercio, Posadas, Arg.)

*“Mi hijo come en lo de su abuela o su abuela le lleva comida a su casa, a veces también le lava el uniforme y se lo plancha si sabe que yo llego tarde.”* (Empleada de comercio, Posadas, Arg.)

*“Vamos a quedarnos de corrido, porque tenemos que limpiar... pero se lo piden como un favor.”* (Delegado Sindical, Posadas, Arg.)

*“Se tiene que cumplir con el horario laboral que dispone el patrón, y nuestros hijos quedan con sus abuelas y los padres. Cuando salís ya no tenés ganas de nada.”* (Empleada de Comercio, Encarnación, Py.)

*“Con los estudios pasa lo mismo, las empresas grandes si contemplan, pero las empresas chicas no.”* (Secretario Sindical CECP, Posadas, Arg.)

Aquí, como al comienzo del apartado, reafirmamos la vinculación que existe entre la jornada laboral y la organización de la vida personal, por lo cual cabe preguntarnos acerca de las disposiciones legales y el grado de cumplimiento de las empresas con respecto a los horarios acordados y cuáles son las estrategias que los trabajadores tienen para lograr la conciliación entre lo laboral y lo personal/familiar. Vemos en las entrevistas que la familia aparece como uno de los elementos de la

esfera reproductiva que se ve afectada por la jornada laboral, así como también, aparece el tema de los estudios y del poder realizar otras actividades fuera del trabajo.

En el caso del sector comercio de Posadas, rige desde el año 1975, la Convención Colectiva de Trabajo 130, paralelamente a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sin embargo:

*“Cuando mayor es el comercio más cumplen con el convenio. Cuando menor es el comercio menos cumplen... también por el número de empleados, de 1 a 5 no cumplen demasiado, pero ahí nosotros vemos que juega la relación patrón-empleado, cosa que no ocurre en un hipermercado donde no conoce al dueño...”*  
(Secretario Sindical CECP, Posadas, Arg.).

Por su parte, en Paraguay:

*“A pesar de que la Constitución Nacional de 1992 y el Código del Trabajo promulgado en 1993 hayan ubicado a Paraguay como un país de vanguardia con respecto al reconocimiento de los derechos laborales y sindicales, dando plena vigencia legal a lo establecido en los artículos 22 al 24 de la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en los principales Convenios de la OIT, en la realidad cotidiana muchas de esas conquistas normativas han quedado en las páginas de la Gaceta Oficial y no han encontrado aplicación concreta en las relaciones laborales del país (Lachi, 2014:3).*

La mayoría de los comercios en los que realizamos este trabajo de campo, tanto en Posadas como en Encarnación, responden a la categoría de “comercio chico” (no más de 5 empleados), por lo cual las relaciones “patrón-empleado” a las que refiere el entrevistado se reproducen a uno y otro lado de la frontera, es por ello que los acuerdos o estrategias a la hora de conciliar la vida y el trabajo se dan a través de una charla con el empleador, quien conoce la conformación familiar del

empleado, las actividades que realiza éste por fuera del trabajo, etc. Pero estos acuerdos, no se dan siempre a favor del empleado, pues a saber, los intereses son distintos, y allí donde un trabajador necesita un “favor”, el “patrón” necesita alguien que “le rinda económicamente”.

*“Y también juegan con el miedo, porque siempre “hay muchos que quieren tu trabajo”... entonces uno accede a esos arreglos informales”* (Empleado de comercio, Encarnación, Py.)

En la Modernidad Líquida en la que vivimos y que describe Bauman (2002) nadie se responsabiliza de nadie, más que de sí mismo. El lugar que ocupa cada uno en el mundo no es fijo, ni estable, y hasta se siente “desechable”, con lo cual el miedo a perder lo poco que se tiene, aumenta frente al continuo cambio del mundo laboral, familiar, social y cultural. Son los trabajadores quienes tienen que lidiar y hacer posible la conciliación entre ambas esferas.

*“Cuando ambas esferas, laboral y familiar, se tratan conjuntamente, es decir, en sus relaciones recíprocas, lo que se plantea ya no es tanto la determinación de una esfera sobre la otra, sino, las modalidades de articulación entre las transformaciones familiares y las del sistema productivo; lo que trae a la escena los vínculos entre el trabajo económico y el no económico, las relaciones de género en el mundo del trabajo y en el mundo de la familia”* (Wainerman, 2003:2).

Así como Wainerman (2003) nosotros hoy nos proponemos ver que las esferas en las que se desenvuelve la vida de los trabajadores del sector comercio de Posadas y Encarnación se transforman en un continuo vida-trabajo-vida, donde la preocupación está tanto en ocuparse de las tareas del hogar y de los hijos y a su vez desarrollarse, ocuparse, crecer y preservar el trabajo; sin embargo existen asimetrías entre las esferas, pues la organización de una de las esferas depende de la otra, como dice Rivas (2006) “(...) o bien la sociedad se organiza teniendo como referencia, los tiempos en los que lo nuclear y central sea el tiempo de vida personal,

*familiar, social y luego laboral, o bien se organiza bajo las exigencias de los tiempos de la producción capitalista” (Rivas, 2006:374).*

De nuestros informantes, la mayoría responde al género femenino, lo cual se condice con lo que uno de los entrevistados nos decía:

*“Ahora hay más mujeres que hombres trabajando y más jóvenes que adultos”. (Empleado de comercio, Posadas, Argentina).*

Con esto, también podemos decir que aquel “equilibrio” que vivió el mundo del trabajo y el mundo doméstico, dividido sexualmente, sufrió un quiebre con el aumento masivo de la participación femenina en la esfera laboral. Con este quiebre, se comienza a romper el viejo esquema hombre-público-productivo y el esquema mujer-privado-reproductivo, generando así conflictos en la vida de la gente y especialmente, en la de las mujeres que, si bien comenzaron a trabajar, continuaron siendo el principal soporte de lo reproductivo.

*“Yo dejé muchas cosas por el trabajo, en cambio mi marido el futbol no lo deja, él dice que, aunque sea una vez por semana hace algo que le gusta.” (Empleada de comercio, Posadas, Arg.).*

*“Dejo todo listo para poder pasar un rato con mis hijos cuando llego del trabajo.” (Empleada de comercio, Encarnación, Py.).*

*“Yo llego y tengo que lavar mi uniforme, el de los chicos, preparo la cena y por último me baño. En cambio, mi marido llega y ya se saca la ropa y se acuesta en el sillón porque viene cansado de trabajar.” (Empleada de comercio, Posadas Arg.).*

El trabajo de cuidado (entendido en un sentido amplio, pero en este caso focalizado principalmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza en el interior de los hogares) cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2015:7).



Sin embargo, sigue siendo un trabajo no remunerado, y comprendido por la sociedad como un trabajo de “mujeres”. Mientras que la luchas y las conquistas feministas hacen lo suyo, al interior de los hogares aún falta mucho por cambiar, pues el peso que cargan las mujeres con respecto al orden, limpieza, cuidado de los hijos, y demás tareas del hogar, también se traslada a la esfera productiva, generando tensiones y poniendo en riesgo sus propios puestos:

*“Un cumpleaños... mi nene, mi marido, mi mujer, se arreglaba. Pero de eso se agarraba el jefe después, eso sí era un abuso”* (Empleado de comercio, Posadas, Arg.).

*“Había chicas que son más viejas que sí, le decían que se iban antes por su hijo, pero había chicas nuevas que no, porque si se iban podían perder el trabajo* (Empleada de comercio, Posadas, Arg.).

*“En muchos casos negocian, le dicen por ejemplo anda y tené tu bebé y después volvé que yo te voy a contratar. Y la gente accede... renuncia y después vuelve* (Empleado de comercio, Posadas, Arg.).

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

Frente a las represalias, y a los miedos de perder el trabajo, como mencionamos anteriormente, se abren las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar, algunas de ellas, responden a esos arreglos informales, otras a buscar y apoyarse en las redes de relaciones interpersonales que acompañan las crianzas de los hijos, las tareas del hogar, y en caso de realizar otras actividades, acomodarlas en días y horarios que no generen tensiones con el trabajo.

## **Consideraciones finales**

La jornada laboral se dispone como un determinante temporal de la vida de la gente, dedicar más de 8 horas de la vida al trabajo, reduce las posibilidades de dedicar tiempo a otras actividades. Tanto en Posadas como en Encarnación, y a pesar de tener distintas modalidades: a un lado, horario cortado y al otro, horario de corrido, vemos que los problemas en cuanto a la conciliación de la vida laboral con la familiar son los mismos.

El que no se respete, se extienda o se modifique la jornada laboral, afecta directamente en la vida de los trabajadores. Pero las relaciones signadas por una fuerte relación personal “patrón-empleado”, actúan a la manera de favor-cumplimiento-premio, caso contrario: castigo-modificación sin previo aviso de horarios o tareas a realizar- lo que se conoce como represalia, con lo cual el empleador es el único que sale beneficiado al final del día.

Respondiendo al ritmo y la demanda del mercado, los trabajadores se convierten en personas flexibles, dispuestos a realizar diversas tareas con tal de acceder-conservar el empleo, pues ni la remuneración -en este nuevo mundo laboral- se pregunta antes de acceder al puesto, y esto, se debe a los procesos políticos-económicos por los que atraviesan los países y la desocupación con cifras crecientes estos últimos años.

También pudimos ver, con este primer acercamiento, que tanto hombres como mujeres sufren la cultura machista y patriarcal que tratamos de transformar, y somos todos los que reproducimos o generamos cambios, responsables de no ceder ante nuestros derechos como trabajadores.

No podemos hablar aún en Posadas y Encarnación del ejercicio de la coparentalidad, ni mucho menos, de responsabilidades compartidas, si vemos que el problema de la conciliación entre vida laboral y vida familiar vuelve siempre sobre los roles históricos y culturalmente establecidos.

La necesidad de superar la relación que existe entre el género y los espacios/roles que desempeñan y en los que se desarrollan los trabajadores es un pendiente, necesitamos aprehender un mundo en el que los espacios pueden ser ocupados y desocupados por cualquier persona,

cualquiera sea su género. Como propone Segato (2003) que los géneros ocupen posiciones diferentes en momentos de la vida de acuerdo a condiciones específicas, pero no eternas.

El cruce entre la vida y el trabajo debería de ser más armonioso, en tanto permita desarrollar aquel ideal de “Trabajo Decente” que proponen los organismos que se ocupan de estas temáticas y promueven en ambos países desde los ’90, donde se promulga que la existencia de la conciliación permitirá que el empleado desarrolle una vida plena, sana y afectiva, permitiéndole crecer tanto dentro como fuera del trabajo y realizarse como persona.

### **Bibliografía**

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

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

LACHI, M. (2014) La libertad sindical en el Paraguay, según resultados de las denuncias presentadas a los órganos contralores de la OIT (1990-2013). Centro de Estudios y Educación Popular Germinal. Asunción, Paraguay.

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

RIVAS, A. (2006) “El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿De qué conciliación hablamos?” – Revista de Antropología Iberoamericana, Volumen 1, Número 3, Agosto-Diciembre 2006. Pp. 367-374. Madrid, España.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, C. (2015) “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad” – Revista Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015, ISSN: 0251-3552. Pp. 30-44. Argentina

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

WAINERMAN, C. H. Comp. (2003) Familia, trabajo y género. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.