

serie

documentos ocasionales

Nº 00000 1439

1

CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER
FACULTAD DE PSICOLOGIA
U. N. A. M.

20.22
P 912

Organizaciones de apoyo a la mujer pobre en Montevideo.

¿Solución o reforzamiento de la postergación?

SUZANA PRATES

grecmu

Grupo de Estudios
sobre la Condición de
la Mujer en el Uruguay

1) INTRODUCCION

El Plan de Acción Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina (PAR) establece que "existen limitantes reales para la incorporación de la mujer en el trabajo lo cual obstaculiza su participación en la vida política, económica y social de su país".

Señala, asimismo, que las dificultades que experimenta la mujer en el plano laboral descansan, principalmente, en su sobretrabajo doméstico, concluyendo que ello se debe a "la división del trabajo establecida de acuerdo al sexo, apoyada por la tradición y la costumbre y so pretexto del determinismo biológico, asigna al hombre el papel del sostén del hogar y relega a la mujer en un papel secundario y pasivo, limitándola al marco estrecho del hogar y asignándole como única finalidad básica el matrimonio y la procreación (Cit. en CEPAL 1982, pág. 141).

Esta formulación señala varios problemas relevantes referidos a la participación social de la mujer, aunque es obvio que es necesario tener presente que la "realidad mujer" no constituye un fenómeno uniforme. Justamente por ello, es necesario distinguir situaciones específicas de mujeres, con distintas formas y niveles de participación social. Por otra parte, no se trata de que las mujeres no participen socialmente, sino que el problema se refiere a las condiciones en las que lo hacen y en el retorno que logran de esta participación.

En particular la participación social de las mujeres pobres urbanas es muy alta. Realizan una multiplicidad de actividades generadoras de ingreso, tanto

Nota: Versión original presentada al Taller "Women and Urban Resources in Latin America and The Caribbean", XI Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos. México, 29 setiembre - 1o. octubre 1981. En la elaboración de este documento se contó con la colaboración de Carina Perelli.

directas como indirectas que permiten incrementar el bienestar de la familia, a la vez que realizan todas las actividades de reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo (Lomnitz, 1977, Schmink, 1982).

En la esfera laboral demuestran una participación mucho más permanente que la de mujeres de otros estratos sociales (Schmink, 1982) pero su integración al mercado de empleo se realiza en condiciones de alta precariedad.

Se ha señalado que la integración de estas mujeres al trabajo de mercado se realiza, frecuentemente, no por un creciente sentimiento de status y liberalización, sino por la desesperación nacida de la insuficiencia o reducción del ingreso familiar (Banerjee, 1981).

Su participación se concentra fuertemente en aquellas formas de "trabajo ocasional" entendido como "any way of making a living which lacks a moderate degree of security of income and employment" (Bromley y Gerry, 1979, pág. 5).

Los tipos de ocupaciones que desempeñan, gran proporción de las mujeres de los sectores populares, se caracterizan por una forma de inserción laboral fragmentada, frecuentemente realizada en la "esfera privada" ya de su propio hogar o en el de otros y consiguientemente al margen de los beneficios que encierra la generalización de las relaciones de producción capitalista.

Trabajadoras domiciliarias industriales, vendedoras ambulantes, servicio doméstico, constituyen un porcentaje muy alto del empleo femenino total y más aún del empleo femenino correspondiente las mujeres de los sectores populares. La fragmentación de estas formas de participación laboral obstaculiza "la reflexión colectiva necesaria para interpretar su realidad como fenómeno social, para interesarse y discutir los problemas de su sociedad y para participar en actividades políticas" (CEPAL, 1982, pág. 179).

Ello dificulta, así, su capacidad de lograr una identidad como grupo y consiguientemente les impide alcanzar la "visibilidad política" (Banerjee, 1981) que incrementara las chances de reconocimiento de sus demandas.

Una situación particularmente extrema de fragmentación y dificultad de conciencia de su condición laboral y social es la de las empleadas en el servicio doméstico.

Formalmente, en diversos países latinoamericanos existe legislación que extiende derechos laborales y beneficios sociales a las empleadas domésticas. Sin embargo, ello en los hechos se verifica muy excepcionalmente. El carác-

ter privado de las relaciones de trabajo, la forma de remuneración que incluye no sólo salario monetario sino también pago en especie, la dispersión y fragmentación de esta fuerza de trabajo, su convivencia cotidiana y su consumo personal distantes al de su clase de origen constituyen barreras a su posibilidad de organizarse y les confiere una específica debilidad y dependencia.

Para estas trabajadoras, por lo tanto, resulta particularmente relevante el contar con espacios organizativos en los cuales sea posible superar la vivencia individual de su participación laboral hacia una reflexión colectiva sobre la misma, volviéndose conscientes de sus derechos como trabajadoras y como mujeres.

Desde luego que la existencia de un espacio para participación no garantiza, de por sí, la reflexión y la concientización. Ello depende por lo tanto de los objetivos de las organizaciones, que los traducen en su accionar y del encare ideológico que tienen sobre la condición de la mujer en la sociedad y en particular de esta categoría de trabajadoras. Su real aporte dependerá de que en su acción y estímulo a la reflexión reconozcan que el "acceso a los recursos económicos y sociales, y consecuentemente al poder, existe dentro de la sociedad no solamente entre clases, sino también entre hombres y mujeres" (Moser y Young, 1981, pág. 61).

En este documento se discute el papel que cumplen organizaciones no-estatales sin fines de lucro en Montevideo con relación a la problemática de estas trabajadoras que integran mayoritariamente su grupo-beneficiario o son su grupo-objetivo. En particular interesa indagar sobre si estas organizaciones estimulan la reflexión colectiva, conduciendo sus "beneficiarios" a lograr su identidad social.

Este análisis es encarado desde una doble problemática: por un lado se indaga teóricamente sobre el servicio doméstico como "opción" laboral de las mujeres de los sectores populares. Por otro, se analizan las tendencias del servicio doméstico en Montevideo, en el marco de las transformaciones estructurales por las que transita el Uruguay desde mediados de los '70.

La información manejada proviene de investigaciones realizadas en base a estudios de caso (*), y por lo tanto lo que aquí se plantea en ningún caso constituye una evaluación general respecto a organizaciones de apoyo y promoción de la mujer en el Uruguay.

(*) Debo agradecer a Enrique Mazzei y a Carina Perelli, quienes gentilmente me facilitaron la información de investigaciones realizadas bajo su responsabilidad ("Organizaciones no Estatales de Apoyo a la Mujer", Enrique Mazzei, investigación realizada en

II) EL SERVICIO DOMESTICO COMO 'OPCION' LABORAL

El servicio doméstico ha sido tradicionalmente la opción laboral urbana por excelencia de las mujeres de los sectores populares. Alrededor del 30% de la fuerza de trabajo femenina incorporada a relaciones de mercado en América Latina tiene como ocupación el servicio doméstico, el "que abarca más del 90% de las mujeres de los estratos bajos que trabajan en el sector terciario" (CEPAL, 1982, pág. 102).

Algunos factores se combinan en la determinación de esta aumentada absorción de mujeres de los sectores populares por este sector.

En primer lugar, la preponderancia de las migrantes rurales, jóvenes y solteras en esta ocupación es indicativa de un doble proceso estructural. Por una parte, de la transferencia rural-urbana del excedente poblacional relativo generado en el campo, resultante de una particular combinación de estancamiento productivo con modernización capitalista rural.

Por otra parte, de la incapacidad de la economía urbana capitalista —sea por bajo dinamismo, sea por estrategias de producción capital-intensivo— de generar los puestos de trabajo equivalentes a la oferta de nuevos trabajadores.

En segundo lugar, procesos coyunturales, económicos o políticos, que afectan el nivel del ingreso familiar de los sectores asalariados estimulan la salida

el marco del Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en Uruguay. "Producción, Reproducción y Trabajo doméstico: el caso de las empleadas domésticas", Carina Perelli, programa de Becarios del Centro de Informaciones y Estudios del URUGUAY (CIESU).

al mercado del empleo de la reserva familiar de fuerza de trabajo integrada por mujeres. En los ciclos recesivos de la economía, la desocupación alcanza los oficialmente considerados "gana pan" de la familia y también a las mujeres ocupadas en el sector formal de la economía, particularmente en el sector industrial.

Así un doble proceso alimenta el incremento de la oferta de trabajadoras para el servicio doméstico. Por una parte, las desocupadas pasan a ofrecer sus servicios en un sector donde la demanda es más elástica, aún en períodos de recesión. Por otra, las mujeres de estos sectores que ingresan al mercado de trabajo por primera vez lo hacen en esta ocupación con mayor fluidez ya que es posible pasar del trabajo doméstico en el propio hogar al servicio doméstico remunerado.

Este mecanismo ha actuado en diferentes tiempos y contextos sociales, reapareciendo el trabajo femenino en las prestaciones de servicios personales aún en sociedades en que estas actividades parecían predestinadas a desaparecer (Milkman, 1976). Un análisis efectuado sobre el empleo femenino en Montevideo a comienzos de siglo, verificó que la caída de la tasa de actividad femenina se acompañó de un crecimiento en la proporción de trabajadoras en el servicio doméstico, concluyéndose que "el aumento del servicio doméstico viene a encubrir la desocupación en otras ramas de la actividad económica" (Rodríguez Villamil, 1982).

En procesos regresivos de transformación política los sectores asalariados pierden capacidad de negociación y se deteriora el salario real, a la vez que el Estado reduce su participación en el sostenimiento de las actividades reproductivas. En estas circunstancias, aún con baja desocupación, el crecimiento de la tasa de actividad femenina responde en gran medida al crecimiento de la oferta de mujeres para el servicio doméstico. A la vez se incrementa la demanda por este tipo de trabajo porque, la distribución del ingreso se vuelve regresiva estimulando la demanda de los estratos de altos ingresos por servicios domésticos (Prates, 19810).

Así, no sólo los ciclos recesivos de la economía, y en definitiva el crecimiento de la desocupación, condicionan el comportamiento del "trabajador adicional" de la mujer. También inciden aquellos procesos políticos, que restringiendo la capacidad de negociación de los sectores populares, logran redistribuir regresivamente la riqueza, deteriorándose el salario real (Beccaria, 1980) y alterándose las "formas probadas de consumo" de estos sectores (Benencia, 1982).

Teóricamente, el crecimiento de la oferta y de mujeres para el servicio doméstico en estos casos corresponde a la problemática de "las estrategias de sobrevivencia", o mejor quizás "de resistencia", en que la unidad doméstica moviliza sus recursos en fuerza de trabajo buscando recomponer el ingreso familiar.

Finalmente, pero no por último, aún en los ciclos recesivos de la economía, la división sexual del trabajo y la tipificación sexual de las actividades en el mercado explican la concentración de las mujeres en el servicio doméstico. Ideológicamente ello se manifiesta en las "preferencias" de la demanda, "reservándose" este espacio laboral para la mujer.

Al respecto se ha señalado que: "Bajo condiciones de alto desempleo o subempleo (...) la competencia de hombres y mujeres por el trabajo, frecuentemente se intensifica. De ahí la importancia de identificar las condiciones bajo las cuales la presión competitiva resulta en un cambio en la división sexual del trabajo y en la "masculinización" de áreas de trabajo tradicionalmente femeninas; o por el contrario, donde la existencia de la segregación por sexo de las ocupaciones es suficientemente poderosa para crear una inflexibilidad en el mercado de trabajo, permaneciendo el "trabajo de mujeres" protegido a pesar de la contracción de la fuerza de trabajo (...)" y, este es el caso del "servicio doméstico el que definido como 'trabajo de mujeres' se mantiene como un sector ampliamente protegido" (Möser, 1981, pág. 20).

Concluyendo, diríamos que diferentes detonantes económicos y políticos, estructurales o coyunturales subyacen en la determinación del volumen y características de las mujeres que participan en el mercado de empleo como servicio doméstico.

El factor común en cualquier caso, es la prevalencia de la distribución vertical existente en el mercado de trabajo, basada en la jerarquía de género, que les reserva a las mujeres las ocupaciones peores remuneradas, de menor calificación y de menor decisión. Las mujeres están asimismo "distribuidas horizontalmente, es decir dentro de sectores particulares, más obviamente en aquellas ocupaciones que son una extensión en el mercado del trabajo doméstico (Moser, op. cit., pág. 20).

Es este último factor, en combinación con las diferentes condiciones —estructurales o coyunturales— el que define que para la mayoría de las mujeres incorporadas al mercado de empleo como empleadas domésticas, esta ocupación no sea transitoria, o sea una "ocupación puente" como lo definía Smith (1973). Por el contrario, "las características de las propias empleadas —en especial sus bajos niveles de escolaridad y capacitación— aunadas a las condi-

ciones generales del sistema socio-económico en el que viven dan lugar a que el empleo doméstico en casas particulares tienda a ser una ocupación permanente para ellas. No obstante, dicha permanencia se da en dos etapas subsecuentes, divididas por el matrimonio y la crianza de los hijos como empleadas residentes y posteriormente como empleadas no-residentes" (Grau, 1982, pág. 180).

Es indudable, que la empleada residente experimenta mayores obstáculos para asumir conciencia de sus derechos y de su condición de trabajadora asalariada que la no-residente.

Las relaciones de trabajo en este caso, muchas veces enmascaradas bajo un manto de paternalismo, disimulan la realidad de la condición del trabajo asalariado, propiciando frecuentemente mayor explotación y subordinación.

Aún cuando ello pudiera ser distinto, sin duda, el hecho de residir en casa ajena, con la consiguiente disminución de su privacidad, las formas de remuneración, en dinero y en especie, como asimismo su participación en formas de consumo que son ajenas a las posibilidades de su propia clase y la incorporación, por lo menos deseada, de pautas de consumo que le resultan inalcanzables, actúan por una parte incrementando su dependencia y por otro, posiblemente, frenando su posibilidad de identificarse con la clase trabajadora (Jelin, 1976).

Asimismo, una relación laboral en que ambas partes, la que contrata y la contratada son mujeres, conviviendo en el mismo espacio, el doméstico, asumido como el "espacio natural" de las mujeres, frena también la posibilidad de que la empleada doméstica perciba su posición subordinada como mujer (Perelli, 1983).

En el caso de las trabajadoras no-residentes no sólo la relación salarial es más clara, sino que además por una parte estas trabajadoras al tener un núcleo familiar propio interactúan en su contexto de clase y por otra al tener que vivir obligadamente dos jornadas de trabajo doméstico tienen mayores condiciones de lograr una conscientización de su posición de subordinación y sobreexplotación por ser mujer.

Es indudable que diferentes condiciones laborales de la empleada doméstica suponen tanto distintas posibilidades como obstáculos para su organización, reflexión colectiva y concientización.

Las condiciones macro sociales y económicas actúan, a la vez, definiendo el margen posible de organización y defensa de sus derechos. En condiciones de

alta competitividad de la fuerza de trabajo, las posibilidades de defensa de sus derechos se minimizan, como también, condiciones políticamente coercitivas, frenan la posibilidad de organización.

La situación reciente del empleo femenino en Montevideo, se caracteriza justamente por esa oferta incrementada de mujeres para el servicio doméstico, lo que naturalmente no sólo reduce los niveles salariales para esas trabajadoras sino que actúa obstaculizando, seguramente, sus posibilidades de defensa de sus derechos laborales. Ello, además, por la marcada desprotección del conjunto de la fuerza de trabajo desde 1973.

Pero una cuestión es el logro inmediato de las reivindicaciones y de la defensa de los derechos laborales y otra muy diferente la conciencia de ello.

Por lo tanto, aún cuando organizaciones de apoyo a la mujer, y a la empleada doméstica en particular, escasamente puedan incidir en la efectivización de las demandas, pueden indudablemente incidir en que éstas se vuelvan colectivamente conscientes, contribuyendo a que este sector disperso de trabajadoras adquiera "identidad" como grupo.

En el punto siguiente se analiza aspectos de la problemática del servicio doméstico en Montevideo, en el marco de las actuales condiciones estructurales, socio-económicas y políticas del país, de tal forma de situar la indagación sobre el papel de las organizaciones en el contexto de la problemática del grupo que buscan integrar o apoyar.

III) CAMBIO ECONOMICO, COSTO SOCIAL Y SERVICIO DOMESTICO

Según cifras aportadas por CEPAL (1982), el 27.8% de las mujeres uruguayas de 12 años y más en 1970, estaban integradas a la población económicamente activa en tanto el 42.6% se desempeñaban como dueñas de casa. A lo largo de la década del 70, la tasa de actividad femenina en Montevideo registra un crecimiento sostenido. Entre 1975-1976 se observa un claro punto de inflexión en la tendencia de crecimiento: el valor del índice pasa de 30.4% a 36.5% alcanzando en 1979 el valor de 37.1%. Esta evolución no significa que el porcentaje de dueñas de casa haya disminuído. Por el contrario, lo que la evolución de la estructura de la PEA evidencia es que su crecimiento estuvo alimentado básicamente por mujeres casadas y en unión libre, siendo su posición en el núcleo familiar el de cónyuge (Laenz, 1983).

Esta evolución sugiere que "la doble jornada" caracterizó la evolución de la situación de la mujer en la década, particularmente si se tiene en cuenta el incremento en el porcentaje de mujeres efectivamente ocupadas con más horas semanales de trabajo de mercado. En 1974-75 el 68.9% de las ocupadas trabajaban más de 31 horas semanales. En 1979 esta proporción subió al 80%.

El creciente sobretrabajo de la mujer, que se desprende de las cifras anteriores, gana mayor significado al tenerse presente las modificaciones de la estructura de la PEA por tipo de ocupación.

Efectivamente, las ocupaciones que aportan mayor crecimiento a la PEA en el período son las que corresponden a las alternativas de empleo de las mujeres de los sectores populares y obreros. Estas no disponen de "sustitutas" remuneradas para la tarea doméstica, tienen escasas condiciones de sustituir

los bienes y servicios producidos y realizados en la esfera doméstica por los de mercado y a diferencia de lo que es posible a los sectores asalariados de los países industrializados, tienen escaso acceso a tecnologías ahorradoras del trabajo doméstico. Las obreras y operarias se incrementan entre 1976-1979 en términos absolutos y relativos, en tanto las trabajadoras en servicios personales aún perdiendo participación relativa incrementan su volumen absoluto.

Lamentablemente, la información publicada de las encuestas de hogares no discrimina al Interior de los "servicios personales". Sin embargo, es posible sostener que la participación del servicio doméstico en ellos no sólo es muy alta, sino que se ha acrecentado desde la década del 60, en la medida en que el deterioro económico y social del país avanzó y en que, las condiciones de vida de los sectores asalariados se deterioraron. Efectivamente, en 1963 el servicio doméstico representaba, en Montevideo el 76.8% de la categoría "servicios personales", proporción ésta que se incrementa al 82.2% en 1975 (Taglioretti, 1981).

Partiendo de la hipótesis de que el servicio doméstico se expande bajo condiciones de deterioro de los niveles de vida y del poder adquisitivo de los sectores asalariados, y que coincide asimismo con la prevalencia o expansión de la pobreza, es relevante registrar la transformación operada en el Uruguay al respecto (Cuadro I)

CUADRO I: PORCENTAJE DE FAMILIAS POBRES E INDIGENTES EN MONTEVIDEO

AÑO	POBRES	INDIGENTES
1963	9.4	4.0
1967	14.8	7.5
1976	25.8	12.2
1979	38.7	12.6

FUENTE: Melgar, 1981, sobre datos del Censo de 1963 y Encuestas de Hogares, años indicados.

El "modelo" político-económico que se implementa en el país a partir de 1973, subyace sin duda a la expansión de la pobreza. En él se integró en un todo coherente un Estado autoritario con la nueva ortodoxia monetarista. La estrategia de este "modelo" apuntó a algo más que a un reajuste de la economía o un transitorio control político. En realidad fue toda una nueva filosofía y concepción sobre la sociedad que redefinió drásticamente las condiciones de mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo.

Pese al doctrinario "liberalismo" de los conductores de la política económica el Estado se caracterizó por una "ausencia-presente" interviniendo o no en la economía según favoreciera una redistribución concentradora del excedente. Así, liberó precios y fijó salarios, proclamó la libertad empresarial y aceptó su organización, pero dismanteló y prohibió el funcionamiento de los sindicatos. Restringió los gastos sociales del Estado, pero incrementó los de defensa y seguridad interna.

Los efectos sociales de todo este proceso se hicieron sentir inmediatamente. El salario-real decreció en un 40% entre 1971 y 1979. Este deterioro en el sector manufacturero, fue del 55% en el período 1970-1980 (PREALC, 1982). La caída del salario real no agota sin embargo el deterioro de las bases materiales de reproducción social de la fuerza de trabajo. El Estado redujo los gastos en educación, los de salud y transfirió hacia las empresas capitalistas el crédito público para viviendas, fomentando la construcción para estratos de altos niveles de ingresos. Prácticamente congeló los beneficios sociales y las jubilaciones, las que experimentan un deterioro aún más intenso que el del salario real y recargó al salario y al consumo la extracción fiscal.

Integrantes del equipo conductor de la política económica han afirmado: (...) "si Uruguay desea firmar en forma definitiva para el futuro, el crecimiento productivo de estos últimos años, deberá persistir en el dismantelamiento progresivo de las políticas redistributivas del pasado (...) las que aún hoy arrojan evidentes distorsiones sobre el quehacer productivo del país. Es obvio, sin embargo, que una orientación de este tipo podrá provocar nuevos efectos desfavorables, sobre la distribución del ingreso, aunque no probablemente con la misma intensidad que en el trienio 1974-1976" (Bensión y Caumont, 1979, pág. 201). Esta expectativa optimista no se cumplió. Por el contrario la concentración del ingreso creció en intensidad a lo largo de la década.

Todo lo anterior contribuyó a que las interpretaciones sobre el comportamiento laboral de la mujer en este proceso se centrarán, desde la perspectiva de la oferta, en la hipótesis de las "estrategias familiares de sobrevivencia" o quizás mejor de resistencia (Prates, Taglioretti, 1980; Prates, 1981, Laenz, 1983).

Las mujeres, en estas condiciones, al igual que en otros contextos y tiempos sociales se lanzaron al trabajo de mercado en todas aquellas actividades capaces de generar un ingreso monetario, en y desde la esfera del hogar (Milkman, 1976).

Sin embargo, si la "crisis social" de los sectores asalariados empujó a la mu-

jer al mercado de empleo en los 70, ello se dio en condiciones de intensa demanda por fuerza de trabajo, particularmente femenina, que se integró en parte a la industria, en el marco de la estrategia exportadora de manufacturas que el país ensayó en el período (Prates, 1983). De ahí, que entre 1976-1979 el crecimiento relativo y absoluto ocupacional femenino más importante haya correspondido a obreras y operarias, creciendo a menor nivel el servicio doméstico.

A partir de 1980, se inicia el agotamiento de la estrategia de exportación manufacturera (Macadar, 1982). La economía entra en crisis y la tasa de desocupación oficialmente registrada casi se triplica entre 1979 y 1983, sin considerar los "trabajadores desalentados", mayormente integrados por mujeres y jóvenes de los estratos de ingresos más altos, que se retiran del mercado de empleo cuando éste se halla deprimido.

La mujer de los sectores populares experimentó una desocupación particularmente alta, dado que participó intensamente en las industrias orientadas a la exportación (*).

Ello repercutió en forma inmediata en la oferta de fuerza de trabajo para el servicio doméstico: entre 1981 y 1982 las postulantes al servicio doméstico en Montevideo pasan de 11.565 a 23.256 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983).

Ello no se acompañó de una demanda creciente, sino por el contrario por su contracción, debido a que la crisis económica empezó a afectar también a los sectores medios y a que muchas mujeres de estos sectores ahora desocupadas, "desaparecieron" en la esfera del hogar absorbiendo desocupación. En consecuencia las colocaciones efectivas de empleadas domésticas se han reducido (Cuadro II).

Las cifras manejadas cubren sólo una fracción del servicio doméstico. Los datos corresponden al análisis realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en base a la información de agencias comerciales de colocación. Estas buscan mantener altos los salarios ya que su beneficio resulta del porcentaje que cobra al empleador sobre la remuneración de la empleada.

(*) Por ejemplo, en las manufacturas del cuero, rubro que tuvo fuerte participación en la exportación, la mujer representa entre el 50.6% y el 86.7%, según sub-ramas del empleo total. Ello en el trabajo formal. El trabajo domiciliario industrial fue especialmente importante en la producción del calzado, predominando el sub-contrato a mujeres. Este trabajo informal lógicamente fue el primero en ser afectado por la recesión (Prates, 1983).

CUADRO No. 11: DEMANDA Y COLOCACIONES EN EL SERVICIO DOMESTICO

AÑO	DEMANDA	COLOCACIONES
1981	81	26
1982	29	13

FUENTE: Sobre datos Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983

Pese a ello, se observa un "achataamiento" del nivel salarial. En 1981 el 22.7% de las empleadas domésticas que efectivamente se colocaron por las agencias alcanzaron salarios iguales o superiores a dos veces el salario mínimo. En 1982 sólo el 6.6% alcanza entre dos y tres salarios mínimos (*).

No parece arriesgado afirmar que los empleos logrados por estas trabajadoras fuera del circuito comercial de las agencias haya estado aún más deprimido.

Toda esta situación plantea una especial problemática para la empleada doméstica y para aquellas mujeres cuya única alternativa laboral es este tipo de ocupación. El papel de las organizaciones que le definen un apoyo o espacio de participación se vuelve entonces mucho más crucial.

(*) Estos niveles salariales del servicio doméstico seguramente resulten sorprendentes comparativamente al resto de América Latina. Tres aspectos contribuyen al alto nivel de remuneración del servicio doméstico registrado. En primer lugar, como ya se señaló estos salarios corresponden a mujeres colocadas a través de agencias comerciales de empleo. En segundo lugar, como la demanda y colocaciones efectivas se redujeran efectivamente, no parece arriesgado suponer que los niveles salariales corresponden a la demanda de estratos de muy altos ingresos siendo ésta una demanda por empleadas domésticas con alto nivel de calificación. En tercer lugar, en Montevideo la oferta de servicio doméstico ha sido limitada y su nivel de remuneración por ello mismo tradicionalmente muy alto. Ello guarda relación con la reducida población rural del país, por una parte, y por otra con los niveles de relativo bienestar colectivo, sobre todo en el sector urbano, garantizados en el pasado por el salario familiar y la orientación distributivista del Estado.

IV) ORGANIZACIONES DE APOYO Y PROMOCION SOCIAL

Como fue señalado en la sección precedente las condiciones políticas prevalentes en el Uruguay desde 1973, fueron limitantes —cuando no bloquearon autoritariamente— muchas de las formas de participación colectiva organizada de la población en la sociedad civil. Ello afectó, en particular, duramente a los sectores sociales de menores recursos, los que perdieron acceso a esferas institucionales para negociación y canalización de demandas, así como para logro de beneficios.

En estas circunstancias, en forma similar a lo ocurrido en otros países de América Latina bajo acción estatal coercitiva, de los cuales Chile resulta un caso significativo en años recientes, los servicios con fines sociales mantenidos bajo cobertura religiosa asumieron particular gravitación y potencialidad socio-política. En especial, la red de instituciones y servicios de la Iglesia Católica, por su extensión y actuación de larga data en las sociedades latinoamericanas fueron llamadas a desempeñar un papel, que variando de sociedad a sociedad, no estaban plenamente capacitadas para enfrentar.

Por una parte, los beneficiarios potenciales de la acción de estos servicios se incrementaron dada la ampliación de la pobreza, ejerciendo así la demanda una presión acrecentada sobre los recursos institucionales existentes. Por otra parte, el objetivo orientador de la actividad de estos servicios y unidades organizativas, fue formulado en general de acuerdo a un "clima valorativo" (Maintz, 1967) que correspondía a la imagen de lo que ideológicamente se asumía como el único fin legítimo perseguido socialmente: la beneficencia.

El análisis que aquí se efectúa busca identificar, por una parte la relación entre los objetivos que los responsables de los servicios y organizaciones estu-

diados formulan en relación con el grupo-beneficiario del servicio prestado. Por otra parte, interesa focalizar la traducción de los objetivos en fines reales, es decir, en actividades, partiéndose del supuesto de que las actividades concretas desarrolladas por la organización "traducen" una concepción ideológica que explícita o implícitamente orienta él encara que los responsables de la organización tienen respecto a su grupo-beneficiario y su grupo-objetivo.

Asimismo, importa considerar la estructura jerárquica de las organizaciones consideradas, las que presentan íntima relación con los objetivos perseguidos, y que también reflejan los supuestos ideológicos que orientan su accionar. Su estructura jerárquica establece los parámetros al interior de los cuales se canaliza o se obstruye la participación del grupo-beneficiario o del grupo objetivo; ya sea de modo que esa participación social permite la identificación con los valores y objetivos de la organización; sea que alternativamente esa participación haga posible asumir conciencia de sí mismo como integrante de un grupo.

1) Grupos-beneficiarios y grupos objetivo

La información que aquí se maneja corresponde a ocho centros o servicios de promoción social. Siete de ellos están vinculados a la Iglesia Católica, integrando su "OBRA SOCIAL" y el último, aún estando vinculado a través de sus responsables a la Iglesia Católica no se halla en la misma condición de dependencia jurídica, siendo una organización autónoma.

Dos principales dimensiones respecto a estas organizaciones son consideradas inicialmente de forma de ordenar el análisis que se realiza a continuación.

En primer lugar, se las clasifica en función del grupo-objetivo de su acción, siendo una de las categorías, específicamente, las empleadas domésticas.

En segundo lugar, se considera el grado de complejidad y diversificación de sus actividades, las que a nuestros propósitos son consideradas como la expresión de los objetivos dimensionados como fines.

De acuerdo a estas dos dimensiones se obtiene la siguiente distribución de los ocho casos (Cuadro III).

La inclusión del cuadrante A y B como servicios o centros de apoyo a la empleada doméstica deriva de que, aún cuando estas trabajadoras no constituyan el grupo-objetivo de estos servicios, en definitiva, son las beneficiarias de las prestaciones que ellos realizan. Las empleadas domésticas particularmente en la celda "A" están abrumadoramente sobrerrepresentadas.

CUADRO No. III: DISTRIBUCION ORGANIZACIONES SEGUN GRUPO-OBJETIVO Y COMPLEJIDAD ACTIVIDADES

		"GRUPO OBJETIVO"		
		"POBRES"	"MUJER POBRE"	EMPLEADA DOMESTICA
Complejidad y Diversificación de Actividades	Baja	A Bolsas de Trabajo	—	C Centro de Capacitación
	Alta		B Centro de Promoción	D Centro de Promoción

La diversificación de actividades, la definición de objetivos, etc. entre los cuatro tipos de servicios de promoción empíricamente relevados impone un análisis particularizado de cada uno.

1.1) Las "Bolsas de Trabajo" (*)

La falta de explicitación de la empleada doméstica como grupo-objetivo contrasta en las bolsas de trabajo fuertemente con la participación mayoritaria de estas trabajadoras entre sus beneficiarios.

Los objetivos que orientan el accionar de estos servicios es inespecífico respecto a sus beneficiarios en un doble sentido: en cuanto a la condición ocupacional y el sexo de sus clientes.

El grupo-objetivo de estos servicios ha sido definido en los siguientes términos por sus responsables:

- "(...) ayudar a la gente que necesita trabajo (...)"
- "(...) buscar trabajo para los más necesitados (...)"
- "atender gente con problemas (...)"
- "realizar otros apoyos a las familias pobres"
- "(...) conseguir trabajo para aquellos que lo necesitan (...)"

Estas formulaciones, teñidas claramente de un matiz asistencialista y de be-

(*) Los servicios de Bolsa de Trabajo estudiados corresponden al 50% del total de este tipo de servicios dentro de la "Obra Social". (GUIA de la Iglesia Católica en URUGUAY, Montevideo, 1981).

neficencia, globaliza sus "clientes" en una categoría social difusa que contrasta con el grupo-beneficiario real:

"La mayoría de las postulantes a trabajo son mujeres que vienen a ofrecerse para el servicio doméstico. Son excepcionales, por otra parte, los pedidos de personas para trabajar en supermercados, hoteles, tiendas, oficinas, etc. A partir de octubre de 1981, comenzó a disminuir la demanda por servicio doméstico a la vez que aumentó significativamente la oferta de mujeres para estos servicios (...). Ahora han aumentado las mujeres que buscan empleo por primera vez (...)"

"(...) han sido predominantes los ofrecimientos de empleo para mujeres en el servicio doméstico de limpieza, cuidado de personas solas y de niños, de lavado de ropa de la familia, etc. (...). Las mujeres que han solicitado empleo en el servicio provienen de sectores de muy bajos recursos tanto de la zona como de zonas más alejadas, como Paso de la Arena, Cerro, Blancos Blancos (*). Han sido frecuentes las mujeres que buscaron emplearse acompañadas de sus hijos (...)"

"A nivel de ofrecimientos de empleo femenino es actualmente predominante el de servicio doméstico, (...) entre las mujeres que solicitan empleo predominaban las mayores de cuarenta años de edad".

"Actualmente, se presentan por día alrededor de diez personas a solicitar trabajo de las cuales ocho son mujeres. Las mujeres que piden empleo son las que han perdido un trabajo anterior y las que salen a trabajar por primera vez por problemas familiares. Algunas son mujeres que antes habían trabajado hasta en oficinas y hoy se ofrecen para trabajar en cualquier cosa (...). Los ofrecimientos de empleo que hay son para domésticas, para trabajos de limpieza y cuidado de niños".

"A la bolsa vienen diariamente un mínimo de cuatro y un máximo de ocho personas a pedir trabajo. Mayoritariamente son mujeres que se ofrecen para trabajar en servicio doméstico por hora más que por jornada. Entre estas son predominantes las de edad media. (...) Las mujeres de mediana edad generalmente vienen a conseguir otro trabajo o a aumentar las horas con respecto a su actual trabajo. Las mujeres más jóvenes y más viejas generalmente solicitan trabajo por primera vez".

(*) Áreas de Montevideo que en una escala de nivel socio-económico, variando entre 2 y 10, les corresponde puntajes 2 y 3 (Centro de Orientación y Consulta, 1982).

Aún cuando el grupo-objetivo de la acción de las bolsas de trabajo está difusamente definido, los objetivos que sus responsables manifiestan, aunque expresados con gran generalidad, se refieren a un contenido preciso. En efecto, tanto los ejecutores directos de los servicios, como los niveles jerárquicos de la organización mayor, coinciden con el objetivo de "ayuda", orientación común a las organizaciones de beneficencia.

Podría pensarse que, en tanto el "objetivo" está definido en forma sólo general, ello permitiría que se "amoldaran a los cambios de la situación exterior y a los deseos variables de los miembros, con mayor facilidad que las organizaciones con objetivos unívocamente concretados (...)". (Mayntz, op. cit., pág. 113).

Sin embargo, estas organizaciones parecen experimentar una gran dificultad para que puedan amoldarse a los cambios derivados de la recomposición de sus miembros, aún cuando la laxitud de sus objetivos lo permitiera.

En primer lugar, el modo genérico en que estas organizaciones definen sus objetivos como "ayuda", determina una forma organizativa que no deja margen para una activa participación de los beneficiarios; no sólo para definir los objetivos mismos, sino incluso, para establecer las acciones (el "como") de la organización misma.

El objetivo de "ayuda" es encarado básicamente como una prestación de servicio, la que se concreta en una sola actividad: intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo. Esta orientación de la prestación del servicio significa que las empleadas domésticas que se benefician de la acción de la organización se relacionen a ellas más como clientes que como miembros:

"Es esta una actitud típica de consumidores, (...) los miembros ven (*) en la organización un instrumento útil para la satisfacción de sus necesidades personales sin que se sientan por ello obligados con la organización ni tengan que identificarse con su concepción del mundo (...) (esta orientación) por ser perjudicial para la participación activa, fortalece con seguridad las tendencias oligárquicas en las organizaciones (...) Sin duda, una actitud utilitaria se opone también a la participación de los 'movimientos sociales' en la forma de la organización (...)". (Mayntz, op. cit., págs. 175-176).

Los aspectos antes discutidos no derivan entonces en sí del objetivo que los fundadores o los responsables actuales le fijaron al servicio; sino que deriva

(*) Aún transitorios en este caso.

del encare sobre cómo este objetivo debe ser perseguido a través del accionar, o sea, a través de la estructura organizativa del servicio.

Esta orientación "cliente-proveedor" de los servicios considerados sin duda tiene relación con objetivos definidos en forma mucho más amplia a nivel de la organización mayor (la Iglesia). Al derivarse de ella, es probable que el marco general que sustenta el objetivo particular del servicio se diluya al estar fijado desde afuera siendo traducido por los responsables directos como un cometido parcial, en este caso: conseguir trabajo para los pobres, los necesitados, etc.

El problema radica en que esa forma parcial y a la vez difusa de concretar objetivos más globalizadores lleva a que se pierda de vista aquéllos, o aún desvirtuarlos aún en una perspectiva netamente asistencialista.

Así, el cometido parcial se objetiva como fin en sí mismo, y las características jerárquicas de los servicios obstaculizan a que los "clientes" se vuelvan miembros capaces de actuar y modificar las actividades de la organización a partir de su participación y de su propia problemática. La manifestación de ello respecto a la complejidad y diversificación de actividades, se manifiesta en la univocidad y baja complejidad de estos servicios que realizan la intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo sin considerar la problemática cambiante y específica de su clientela: las empleadas domésticas.

En cuanto a los recursos con que cuentan estos servicios, materiales y humanos, su escasez también es indicativa de la relevancia menor que los mismos gozan adentro del sistema organizativo general de la Obra Social, y consiguientemente de la jerarquía que se da a la problemática laboral de las empleadas domésticas. Esa escasez se manifiesta desde luego, en las actividades que estos servicios están en condiciones de realizar. Sin embargo, esas actividades no están sólo definidas por los recursos disponibles sino, asimismo por la definición, manifestada por los responsables de la acción, de lo que sería necesario hacer, y de lo que con los recursos actuales pueda hacerse. En otras palabras ello refleja una postura ideológica, la que indudablemente, se traduce en que las beneficiarias de la acción del servicio tengan mayores o menores condiciones de verse a sí mismas como grupo, como miembros de una organización y de autodefinirse en una categoría general de trabajadoras, o seguir percibiéndose como "pobres individuales" que son objeto de la beneficencia.

En otros términos, ello puede contribuir a la emergencia de un "Síndrome Viridiana" o por el contrario a la participación-reflexiva y conciente donde haya una estructuración en términos de derechos y deberes.

Con respecto a los recursos humanos, en cuanto a su cantidad, calificación y condición laboral (trabajo voluntario o remunerado) las bolsas de trabajo registradas presentan una situación realmente precaria (Cuadro IV).

CUADRO IV: PERSONAL DE LA BOLSA DE TRABAJO SEGUN REMUNERACION Y CALIFICACION

		CALIFICACION		
		No	Si	
REMUNERACION	No	10	1	11
	Si	1	1	2
		11	2	13

FUENTE: Sobre datos de Mazzei, op. cit.

Es indudable que la escasez de los recursos asignados a las Bolsas, supone que los responsables de las mismas, en tanto trabajo voluntario estén fuertemente identificados con los objetivos del servicio y de la organización mayor.

Pero esta identificación se ha prácticamente congelado a nivel del cometido particular —intermediación— no proyectándose ni siquiera hacia requisitos mínimos organizativos que el servicio debiera afrontar para cumplir con sus objetivos.

El primer aspecto a señalar a este respecto, es que ninguna de las bolsas de trabajo lleva un registro en que figuren los datos y la problemática de la mujer que solicita trabajo lo que viabilizaría un seguimiento de las beneficiarias.

Solamente una de las bolsas de trabajo lleva fichas individuales. Sin embargo los datos recabados no son procesados, ni se elabora ningún tipo de memoria que permitiera ver el conjunto de la problemática de las mujeres y del servicio doméstico. Son mantenidas como "fichas clientes", para atender problemas individuales que surjan: (...) "hacemos llenar a patronas y empleadas una ficha con utilidad no sólo para ubicar las partes sino también para fijar por escrito los términos iniciales del convenio ante posibles confusiones posteriores que siempre ocurren. Uno de los principales problemas que enfrenta la Bolsa a partir del seguimiento de sus beneficiarios es la reiterada omisión de los empleadores de aportar a la Caja de Jubilaciones".

Se observa que a pesar de una constatación como la anterior, la reacción del

equipo encargado (*) no se tradujo, en un procesamiento colectivo de la problemática con las beneficiarias del servicio y perjudiciales en la relación laboral, de modo de avanzar en la reflexión de su propia realidad social y problemática de trabajo.

El enfoque "desde arriba" se manifiesta en los siguientes términos: "En 1981 el equipo de la Bolsa, con la colaboración de otros voluntarios, efectuó un relevamiento de la situación familiar de los sectores de bajos recursos de la zona de la Parroquia. Ese trabajo tuvo por objetivo "salir" a conocer la realidad de la zona y tuvo por resultado una mayor concientización del grupo de la Parroquia para así brindar un eficiente apoyo a las personas que solicitan su respaldo".

El enfoque es entonces, mejorar la asistencia que se brinda, pero no considerar que tanto la toma de conciencia como las actividades del servicio son un asunto de definición del propio grupo "beneficiado". La concientización aparece como necesaria, en todo caso para el grupo conductor que no pertenece al grupo beneficiado.

A todo lo anterior, hay que agregar que ninguno de estos servicios integra a sus actividades por ejemplo, la asesoría legal sobre los derechos laborales de estas trabajadoras, asumido como un hecho a nivel colectivo las situaciones de flagrante desprotección laboral en que normalmente se hallan esas trabajadoras. Esto en particular al momento presente en que la situación de la oferta de servicio doméstico cambió tanto cuantitativa como cualitativamente. Como se vio, se incrementó la oferta, y ello se acompañó de un ingreso importante de mujeres que buscan trabajo por primera vez, las cuales con más probabilidad que otras, desconocen sus derechos como trabajadoras. Ello además siendo acompañado de factores sumamente angustiantes en la determinación de su decisión de integrarse al trabajo remunerado. Así lo ilustran las declaraciones de los encargados de las bolsas de trabajo:

"En estos días se presentan 25 o 30 mujeres al día para emplearse de domésticas (...). Las hay, y son muchas que vienen reiteradas veces para enterarse de algo que les convenga (...). Actualmente, el problema de la vivienda es el que más incide para que la mujer salga a trabajar, principalmente madres con hijos (...)".

En otra bolsa de trabajo se informaba:

"Han sido frecuentes las mujeres que buscaron emplearse acompañadas de

(*) Una asistente social remunerada y cinco voluntarios.

sus hijos. Esta condición ha entorpecido su colocación ya que los empleadores prefieren domésticas sin hijos (...)”.

“Su aspiración inicial de sueldo es de N\$ 2.000 (...) pero sin embargo la mayoría aceptó el trabajo que venga (...) las mujeres que se presentan para trabajar en servicio doméstico lo hacen para comer y también por soledad; generalmente el sueldo que perciben es para salvar su situación individual no para sus familias (...)”.

1.2) Los centros de Capacitación y Promoción

Los dos centros integrados a la Obra Social de la Iglesia, en capacitación y promoción, tienen la característica común de que su grupo-objetivo es la mujer de los sectores de bajos ingresos.

Uno de ellos (capacitación) está orientado especialmente a la empleada doméstica. Y en el de promoción la mayoría de sus participantes son real y potencialmente empleadas domésticas, pero en este caso, se define su grupo-objetivo en términos más generales y a la vez más específicos.

“El trabajo de promoción está dirigido exclusivamente a mujeres con familia con hijos y embarazadas entre 25 y 50 años de edad”.

Este objetivo de promoción de la mujer a partir y a través de su posición en la familia como madre o esposa, indudablemente conlleva implícitamente un “modelo”, o una norma de lo que se considera prioritario en la vida de la mujer.

Este aspecto además adquiere particular relevancia dado que las mujeres aceptadas como miembros reciben “premios” por su participación, el que está directamente dirigido a la familia: “El año pasado como una forma de apoyo a la familia y asimismo de reclutamiento y retención de las mujeres el servicio entregó todos los viernes un bono por valor de N\$ 50 en ropa y comestibles”.

Ello es coherente con la formulación de los objetivos de la promoción: “El fin de las actividades es formar grupos de trabajo con mujeres en situación de extrema marginación con el objetivo de promoverlas, abriéndolas a la comunidad, para que intenten buscar trabajo fuera de la casa en tanto alternativa de ingreso para el hogar”.

Sin embargo, este centro de promoción realizó charlas en las que fueron abordados diversos temas tendientes a mejorar la información de sus beneficiarias. No se dispone de elementos que permitan evaluar el encare con que tales temas fueron abordados, ni en su concepción teórica e ideológica, ni en la forma de procesamiento de la información.

Sin embargo, cabe señalar que el trabajo realizado por este servicio se enfrenta a dificultades que permiten cuestionar si se ha encarado la problemática de la mujer pobre, como mujer, como integrante de un núcleo familiar pobre, o si el tratamiento de temas como "La Mujer", "El Barrio", "Los Hijos" estuvieron encarados en función solamente de la mujer como integrante de la familia y como potencial o real generadora de ingresos para la misma, es decir encarar la realidad de la mujer solamente como una problemática subordinada y derivada de la familiar.

De acuerdo a la evaluación de los responsables del Centro (cinco profesionales remuneradas) es posible afirmar que las mujeres participantes no llegaron a una identidad como grupo: "Las mujeres han manifestado problemas para actuar en grupo, rechazo a liderazgo entre ellas, comportamientos tales que contribuyen a aumentar la dependencia del grupo hacia las que somos responsables del centro (...). Actualmente se enfrenta dificultades para reclutar nuevas mujeres ya que en los contactos realizados fue evidente el rechazo a la idea de agruparse".

Las declaraciones indican que en alguna forma estas mujeres a pesar de los "premios", rechazan la membresía y ello probablemente esté relacionado con la incapacidad del servicio de transformarlas de receptoras de la acción a sujetos de la misma y a la vez a enfrentar su problemática específica de mujeres, y no solamente de integrantes de un núcleo familiar.

El servicio de capacitación como se ha dicho, tiene como grupo-objetivo la empleada doméstica. A diferencia del centro de promoción, recién considerado, presenta una muy baja complejidad en sus actividades, las que por su vez corresponden a un objetivo inmediatista que referido a la mujer empleada doméstica tiene en cuenta únicamente su problemática como fuerza de trabajo, pero no laboral:

(...) "La capacitación de empleadas domésticas (...) está dirigida a capacitar a las personas del barrio como medio de disminuir su ineficiencia en los trabajos que consiguen (...). Esa capacitación es para que las empleadas domésticas sepan manejar artefactos electrodomésticos, atender un teléfono y demás necesidades del hogar de los empleadores".

Si, en el caso anterior, la promoción de la mujer estaba en los hechos encara-

da como medio de promoción de la familia, en este último caso la perspectiva beneficiante e inmediatista se restringe a ayudar a la mujer como fuerza de trabajo, no alcanzando a capacitarla como trabajadora.

Nuevamente, entre las actividades con que se encara la capacitación, está ausente la dimensión, en la propuesta de los objetivos perseguidos, de informar y concientizar a la mujer empleada doméstica –en un plano colectivo– sobre los derechos y deberes que su eventual desempeño laboral le significa.

La capacitación está pensada en términos de garantizar su mayor eficiencia en su función de las necesidades de sus potenciales empleadores, pero no por un crecimiento de la mujer como persona.

En ambos casos analizados, aún cuando la complejidad de actividades es mayor, aún cuando el grupo-objetivo sea la mujer pobre y aún cuando el grupo objetivo sea precisamente la mujer-empleada doméstica no se vislumbra una forma de capacitación social favorecedora de que estas mujeres asuman una conciencia de su realidad y jerarquizadora de su problemática a partir de ellas mismas y para ellas mismas.

O bien son un medio para lograr otro grupo objetivo no declarado, o bien son apoyadas en función de una necesidad que, por vital, no es la única que las aqueja, sea como trabajadoras, sea como mujeres.

En síntesis: estas mujeres son encaradas principalmente como potenciales o reales generadoras de ingreso, a beneficio propio o de su familia pero no como integrantes de un grupo social específico, con su doble problemática: como mujeres y como participantes de los sectores sociales más desposeídos.

2) **ANECAP: La empleada doméstica ¿sujeto u objeto de la acción?**

ANECAP (Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares) es, del conjunto de centros y servicios aquí consideradas, la organización más compleja y tiene como su misma denominación lo indica la empleada doméstica (ED) como su grupo-objetivo.

Aquí interesa indagar en qué medida las ED afiliadas a esta institución son no sólo grupo-objetivo sino también sujeto de la acción.

Ello supone indagar sobre sus objetivos y accionar presentes; pero, dada su particular trayectoria, sobre su proceso de conformación.

ANECAP experimenta cambios desde su período fundacional (1964-1967)

hasta el presente realmente complejos. Estos son indicativos de la oscilación entre una orientación de "promoción" de la empleada doméstica, y una de representación corporativa a partir de sus miembros de base. Aún brevemente, resulta conveniente señalar este proceso de cambio que permite evaluar e interpretar más adecuadamente la situación y perspectivas actuales de la participación social de las empleadas domésticas, como grupo, en y a partir de esta organización.

2.1) Antecedentes

ANECAP, a diferencia de los demás casos aquí analizados reconoce en su proceso fundacional una dinámica "desde-abajo", aspecto que el define en las etapas subsiguientes una problemática peculiar y poco usual en el ámbito de centros de promoción de empleadas domésticas.

Esta organización surge por iniciativa de un grupo de empleadas domésticas, casi todas del interior del país y residentes en Montevideo, militantes de las Juventudes Obreras Católicas, y bajo este movimiento se estructura.

Inicialmente, la asociación es dirigida por las mismas Empleadas Domésticas, aún cuando disponía de asesoría profesional (servicio social y jurídico). Hacia 1967, adquiere carácter gremial y se vincula al movimiento sindical (compartiendo incluso locales con otros sindicatos).

Una división emerge entonces entre las asociadas que se dividen entre las "militantes" y las "católicas conservadoras". La Asociación pierde impulso, se "deshilacha", pasando las "militantes" a integrar la CNT, y quedando ANECAP bajo el control de las "católicas conservadoras".

En 1973, con la suspensión general del sindicalismo en el país, se disuelve el grupo de empleadas domésticas en la CNT.

2.2) La situación actual

Recién en 1971 ANECAP cobra nuevo impulso pero en condiciones totalmente redefinidas y que son las prevaecientes hasta la fecha.

Empieza a funcionar bajo financiamiento internacional proveniente de Fundaciones Católicas y la empleada doméstica pasa a ser objeto de la acción: "se integra un equipo técnico (asistentes sociales, abogado, psicólogo y un sacerdote coordinador) quien toma las riendas de la conducción de ANECAP. El objetivo de la institución, reformulado en este momento, es lograr la promoción integral de la mujer empleada de servicio doméstico

(. . .) Se busca que la empleada doméstica asuma un rol protagónico, tanto en la institución como en su comunidad de origen”.

Este objetivo explícito es llevado a cabo a través de diversas actividades y servicios organizándose éstos, recientemente, bajo la responsabilidad de comisiones de ED.

a) Los servicios y actividades

Los servicios bajo la responsabilidad de comisiones de ED son ocho. Claramente en ellos predominan dos orientaciones: algunos son de carácter “ayuda-mutua” (Caja de Ahorro y Préstamo, venta de ropa usada, etc. cuyos fondos revierten a sus actividades, difusión cultural - carteleras, boletines, publicaciones, biblioteca, cobro de cuotas).

Estos servicios revierten hacia el beneficio de las asociadas y de la organización. Los demás servicios tienen carácter asistencialista, hacia las afiliadas y no-miembros: hospedaje y depósito de pertenencias, prestaciones éstas que favorecen principalmente a las ED que provienen del interior del país.

Paralelamente, la organización mantiene un taller de manualidades libres, y un ciclo de charlas. El taller funciona bajo coordinación de una funcionaria remunerada cuyo objetivo “es afinar la manualidad (las ED tienen una manualidad muy gruesa y tosca) desarrollar perseverancia y despertar creatividad”. Las charlas son realizadas sobre temas que las ED seleccionan a partir de una lista confeccionada por el equipo técnico. “Con estas charlas se busca ampliar el horizonte de las ED, ubicarlas en el mundo, tratar de problemáticas específicas de la mujer. Se da prioridad a la ED como mujer y a la mujer como un todo (laboral, individual, familiar)”.

Esta perspectiva busca traducirse en el temario de las charlas, las que han incluido cuestiones sobre participación social (*).

Hasta aquí es posible decir que las empleadas asociadas son indudablemente grupo-objetivo de la acción, acción ésta encarada y desarrollada en una forma muy compleja y que sin duda aporta el enriquecimiento de la ED como persona. Sin embargo, a través de lo expuesto, también es posible visualizar

(*) Entre los temas abordados:

“El pensamiento social, respuesta a nuestras necesidades”, “Qué es un gremio, sindicalismo”, “Las cooperativas populares, otra respuesta”, “El mundo en que vivimos y nuestra participación social”, “Los problemas de la mujer trabajadora y sus aspiraciones”, “La madre soltera, la mujer sola con hijos”, etc.

que la ED como sujeto de la acción tiene una participación limitada y delegada.

Ellas eligen entre temas que el equipo técnico propone, ellas se encargan de servicios asistencialistas y de ayuda mutua en la organización. Pero, y a partir de la organización como programa de promoción social no se visualiza una participación de las asociadas en las decisiones.

Este aspecto se discute a continuación.

b) Las esferas de decisión

Como se indicó antes y a partir de la información de una responsable técnica de la organización, a partir de 1971 un equipo técnico "tomó" las riendas de la conducción de ANECAP.

Además del equipo técnico conductor la organización cuenta con un denominado "Grupo Madre Dinamizador" (GMD) con veinte integrantes, antiguas líderes de ANECAP. A este grupo, en 1982, se integraron nuevas ED y "ello ha sido evaluado muy positivamente, por cuanto han combatido el esclerosamiento del grupo".

Pese al liderazgo reconocido, de larga fecha del GMD, recién este año este núcleo "ha empezado a participar en la realización y elaboración del programa anual de actividades de ANECAP y fue quien convocó y dirigió una asamblea de miembros para evaluar las actividades del año anterior y plantear el nuevo programa".

Es a partir de esa asamblea que se conforman los servicios de ayuda mutua y asistencialistas a que se refirió antes.

Indudablemente la organización aparece como una modalidad democrática de funcionamiento, por lo menos para consulta y deliberación.

El GMD aparece como el nexo entre el equipo técnico -que es el que controla los recursos de la institución- y la masa de afiliadas.

Sin embargo, no existen normas ni canales establecidos que regulen la entrada o salida de miembros desde y hacia el GMD, como tampoco existen regulaciones sobre la coparticipación, o nivel de decisión del GMD en la esfera técnico-directiva. Su acción parece proceder de un movimiento espontáneo el cual es asumido y consentido por el equipo técnico.

La estratificación entre los integrantes de la institución está basada en los criterios de autoridad por antigüedad y poder por control técnico-económico claramente diferenciales.

Por una parte el equipo técnico es el que tiene alternativa de acceso y maneja los recursos económicos provenientes del exterior.

Por lo tanto, en definitiva es el que **decide** sobre las actividades, sobre dónde emplear los recursos y sobre qué personal técnico y con qué orientación contrata, ya que los recursos provienen de proyectos que son formulados por el equipo técnico y por el gestionado frente a las fundaciones donantes.

Por otra parte, el criterio de antigüedad aparece como decisivo en la autoridad para que ciertos miembros accedan a un nivel mayor de poder en tanto no existen canales establecidos de acceso a las esferas, de decisión, y en tanto los miembros del GMD no son elegidos por asamblea.

Bajo estas circunstancias, nuevamente la organización viene enfrentando la disyuntiva de 1967. Un grupo de asociadas plantea la necesidad e interés de asociarse gremialmente.

Sin embargo, se resolvió que aún no era el momento, debido a factores de diversa naturaleza.

a) Políticos

a.1) Políticamente la actividad sindical experimenta dificultades en el país en el momento.

a.2) La Ley no permite que un sindicato sea financiado con recursos internacionales y ANECAP no puede autofinanciarse.

b) Sociales

“La sociedad no ve al servicio doméstico como gremio”.

c) Laborales

El servicio doméstico es un tipo de trabajo atomizado.

Es importante tener presente que la decisión de que “aún no es el momento de sindicalizarse”, correspondió al equipo técnico y al GMD y ello no fue una decisión procesada a nivel de asamblea con participación del conjunto

de afiliadas. Ello vuelve a replantear la cuestión de las esferas de decisión, de los intereses diferenciales de grupo y del encare de la problemática del servicio doméstico, reflejada en la fundamentación de la decisión de la no gremialización.

2.3) Un balance provisorio

Es indudable que en el espacio de ANECAP la ED viene hallando una esfera en la cual tiene mayores condiciones no sólo de realizar "actividades significativas" sino a la vez de "participación social reflexiva". Ello viene contribuyendo a que su identidad como mujeres y como trabajadoras sea lograda y la más clara manifestación de ello aparece en la motivación hacia la sindicalización.

Ello estaría sugiriendo que el grupo-objetivo busca transformarse en grupo-sujeto de su participación, enfrentando la situación creada en que los técnicos han "tomado las riendas de la conducción".

Este tomar "riendas de la conducción" evidentemente no es de una organización en sí -esta no existe al margen de la participación de sus miembros- y por lo tanto lo que se tomó fue las "riendas de la conducción" de la efectiva participación social de las empleadas domésticas.

La fundamentación del equipo conductor respecto a la inconveniencia actual de la gremialización aparece no sólo como una oposición a la participación social no tutelada de la empleada doméstica, sino que expresa también el encare, la ideología, y los intereses que lo definen como grupo, que aún identificado con la problemática de la ED, no la vive y no es parte constitutiva de este grupo.

El asumir como dificultad el que "la sociedad no ve el servicio doméstico como un gremio" es aceptar tácitamente la realidad social como es, y no como debe ser a partir de la acción de las propias empleadas domésticas.

Asimismo el hecho de que el servicio doméstico sea atomizado debiera, antes que constituirse en obstáculo aceptado, alentar a la acción hacia la sindicalización, como forma justamente de romper el aislamiento y la fragmentación de estas trabajadoras.

En cuanto a los argumentos políticos los mismos podrían ser encarados de otra forma.

Por una parte, ya hace más de un año viene funcionando en el país el Plena-

rio Intersindical (PIT) que integra sindicatos "sobrevivientes" o reorganizaciones recientemente. Aún cuando el PIT no tenga personería jurídica, esto es no tiene existencia legal, la tiene como movimiento social demostrando una fuerte capacidad de movilización (*).

Finalmente, desde el punto de vista legal no parece haber necesariamente confrontación entre ANECAP como asociación y sindicalización de sus miembros, como entidades autónomas. La pregunta aquí, sin embargo, es ¿en qué medida un objetivo competitivo, coordinado con otras instituciones en el sistema sindical socavaría la base de participación social de las ED en ANECAP, llevaría a líneas, prioridades y estrategias que pudieran escapar al actual equipo conductor?, ¿en qué medida la criatura se autonomizaría del creador?

(*) El primero de mayo de 1983 y después de diez años de suspensión de actividades gremiales el PIT logró concentrar en plaza pública más de 100 mil personas en Montevideo.

REFLEXIONES FINALES

Señalábamos en la introducción de este documento que es a través de la reflexión colectiva, de la participación concientizadora que un grupo social concreto puede alcanzar su identidad logrando así visibilidad política. Ello aparecía como condición de la organización y posibilidades de logro de sus demandas.

Apuntamos a la problemática de la participación social de la mujer de los sectores populares y en ella enfatizamos que esta participación social es alta, pero con bajo retorno, circunscrita a la esfera privada del hogar y en el ámbito de su comunidad inmediata. Laboralmente estas mujeres se integran al mercado de empleo mayormente en el llamado sector informal. En él predominan las mujeres ocupadas en actividades fragmentarias y con desempeño laboral "no protegido". Todo ello, hemos señalado, es particularmente válido para la empleada doméstica. De ahí la importancia de que existan esferas accesibles a ellas de participación social que aliente la reflexión colectiva sobre su condición, como mujeres y trabajadoras.

El balance a realizarse, por la heterogeneidad del conjunto de servicios y organizaciones analizadas no puede ser uniforme.

Respecto a las "Bolsas de Trabajo" es posible afirmar que su acción, basada en objetivos programáticos y grupales tan inespecíficos, preservan antes que modifican la situación de precariedad y marginalidad en la participación de la empleada doméstica en el mercado de empleo. La característica de "trabajadora casual" se proyecta como norma, en una inserción laboral en que la mujer que se ofrece para estos servicios busca "salvar su situación personal" o generar ingresos para la familia, pero sin la menor condición de verse a sí

misma como trabajadora. En este sentido podríase decir con Banerjee (1981): "Muchas de ellas están no solamente totalmente sin entrenamiento para el mercado de trabajo en cualquier sentido formal, pero también están desinformadas y suficientemente aisladas para creer que tener que trabajar es una tragedia personal y temporaria. Ello las hace más predispuestas a aceptar el trabajo que les signifique un ingreso próximo a su objetivo en vez de considerar racionalmente las perspectivas relativas de promoción o trabajo seguro" (pág. 39).

En cuanto a los centros de capacitación y promoción de la empleada doméstica y de la mujer de los sectores marginales, se ha visto que su actuación, aún orientada a estos dos grupos como objetivo explícito, en los hechos aparecen como **medios** para los grupos-objetivos a que se aspira llegar.

La problemática de la empleada doméstica tiende a ser subsumida en términos generales como una problemática familiar, así como la de la mujer marginada es vista en función, primordialmente, no de ella misma y de su condición en la familia y en la sociedad, sino de ella **para** la familia.

Las perspectivas de concientización y logro de identidad proyectándose hacia la esfera político-sindical parecen darse en ANECAP, por lo menos como posibilidad.

La historia previa de la organización, su proceso de formación "desde-abajo", su contacto previo con la esfera sindical donde las ED se insertaron como de **trabajadoras** y no como "pobres", "necesitadas", "marginales", dándose una participación entre pares, indudablemente cuenta en la situación actual y en las demandas de sindicalización emergentes.

De concretarse la sindicalización habría que evaluar en qué medida la participación de las ED se dará no sólo de acuerdo a las prioridades sindicales generales -las que responden históricamente a las demandas de los que lideran el sistema sindical- siempre y mayoritariamente hombres, sino también de su problemática de mujeres y trabajadoras.

El balance preliminar de este análisis exploratorio sugiere que el logro de la identidad como grupo de la mujer pobre y de las empleadas domésticas a partir de organizaciones de apoyo y promoción halla dificultades mayores cuando este apoyo es superimpuesto, verticalista y asistencialista. Para lograr esta identidad es necesario que la empleada doméstica sea más que grupo-objetivo de la acción, requiere ser el sujeto de la acción. Pero ¿no es en este punto donde la organización de promoción pierde su razón de ser?

El "educar" o cambiar las "conductas de las empleadas domésticas", objetivo operacional que ANECAP se propone, entre otros, ¿es posible o es la respuesta a la problemática de estas trabajadoras?

El educador ¿no requiere él mismo ser educado?

Al respecto habría que recordar que: "el antiguo materialismo mecanicista e intuitivo no podía comprender (. . .) que la transformación y la liberación no pueden ser más que su propia acción, (y) "que el educador él mismo debe ser educado" (Lukacs, 1960, pág. 256).

BIBLIOGRAFIA

- BANERJEE, N. 1981:**
"The Weabest link" en IDS Bulletin, Vol. 12, No. 3. University of Sussex.
- BECCARIA, L., 1980:**
"Los movimientos de corto plazo en el mercado de trabajo urbano y la coyuntura 1975-1978 en la Argentina" en Desarrollo Económico, No. 78, Vol. 20. Buenos Aires.
- BENENCIA, R. 1982:**
"Notas Acerca del Trabajo Femenino en el área de Capital Federal - Gran Buenos Aires, en el quinquenio 75-80" en Boletín CEIL, Año V, No. IV, Buenos Aires.
- BENSION, A. y CAUMONT, J. 1979:**
"Política Económica y Distribución del Ingreso en el Uruguay, 1970-1976". ACALI, ed. Montevideo, URUGUAY.
- BROMLEY, R. y GERRY, C. (eds.) 1979 "Casual Work and Poverty in Third World Cities". Wiley.**
- CEPAL, 1982:**
"Cinco Estudios sobre la Situación de la Mujer en América Latina". Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- CENTRO DE ORIENTACION Y CONSULTA, 1982:**
"Situación de las guarderías Privadas en Montevideo". Montevideo. URUGUAY.
- DIRECCION GENERAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS:**
"Encuestas de Hogares" años 1968, 1974, 1975, 1976, 1979.
"Censos Nacionales de Población y Vivienda", 1963 y 1975.
- GRAU, E.J. 1982:**
"Trabajo y vida cotidiana de empleadas domésticas: un estudio cualitativo" en León, M. (ed.). "Sociedad, Subordinación y Femenismo", Asociación Colombiana para el Estudio de la Población, Bogotá.

- JELIN, E. 1976:
 "Migración de las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: El caso del Servicio Doméstico". Estudios Sociales No. 4. CEDES Buenos Aires.
- LAENZ, S. 1983:
 "Cambio Económico y Trabajo Femenino" en CIESU-GRECMU (eds.). "La Mujer en la Fuerza de Trabajo" Vol. I. Ed. ACALI, Montevideo, URUGUAY.
- LOMNITZ, L. 1975:
 "Cómo sobreviven los marginados". Ed. Siglo XXI. México.
- LUKACS, G. 1960:
 "Histoire et Conscience de Classe", Les Editions de Minuit, Paris.
- MAYNITZ, R. 1967:
 "Sociología de la Organización" Alianza Editorial, Madrid.
- MELGAR, A. 1981:
 "Distribución del Ingreso en el Uruguay". Centro Latinoamericano de Economía Humana, cuaderno No. 18, Montevideo, URUGUAY.
- MILKMAN, R., 1976:
 "Women's Work and Economic crisis: some lessons of the Great Depression". Review of Radical Political Economics, No. 1.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS:
 "Informe Especial No. 31: Agencias Privadas de Colocación, Enero-Junio, 1981".
 "Informe Especial No. 44: Agencias Privadas de Colocación: Oferta Demanda y colocación Enero-Junio de 1982". Montevideo.
- MOSER, C. 1981:
 "Surviving in the suburbios" en Bulletin IDS, Vol. 12, No. 3. University of Sussex.
- MOSER, C.; YOUNG, K., 1981:
 "Women of the Working Poor" en IDS Bulletin, Vol. 12, No. 3, University of Sussex, England.
- PERELLI, C. 1983
 "Women's Labour and Family Survival Strategies under the Stabilization Models in Latin America". Documento preparado para el "Expert Group Meeting on Policies for Social Integration". Centre for Social Development and Humanitarian Affairs, United Nations. Vienna.
- PERELLI, C. 1983:
 "La mujer en el Sector informal: el caso de las empleadas domésticas en Montevideo" (en prensa) en CIESU-GRECMU (eds.) ed. ACALI, Montevideo.
- PRATES, S. 1981:
 "Women's Labour and Family Survival Strategies under the Stabilization Models in Latin America". Documento preparado para el "Expert Group Meeting on Policies for Social Integration". Centre for Social Development and Humanitarian Affairs, United Nations. Vienna.
 1983:
 "Estrategia Exportadora y la Búsqueda de Trabajo Barato: Trabajo Visible e Invisible de la mujer en la industria del calzado en URUGUAY" en CIESU-GRECMU (eds.) "La Mujer en la Fuerza de Trabajo" Vol. I, Ed. ACALI, Montevideo, URUGUAY.

- PRATES, S. y TAGLIORETTI, G. 1980:**
"Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo Uruguay, Características Básicas y Evolución Reciente". Cuadernos CIESU, No. 27, Montevideo, URUGUAY.
- PREALC, 1982:**
"Mercado de Trabajo en Cifras" OIT, Santiago de Chile.
- RODRIGUEZ VILLAMIL, S. 1982:** "La Participación Femenina en el Mercado de Trabajo Uruguayo: 1880-1914" en la "Mujer en Uruguay" Centro de Documentación del Instituto de Estudios Sociales, Montevideo.
- SCKMINK, M. 1982:**
"La Mujer en la Economía en América Latina" Oficina Regional para Latinoamérica y el Caribe, Population Council. México.
- SMITH, M.L., 1973:**
"Domestic Service as a channel of upward mobility for the lower-class women: the Lima case" en Pescatello, A. (ed.) Female and Male in Latin America, University of Pittsburgh Press.
- TAGLIORETTI, G. 1981:**
"La Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo", Cuadernos CIESU No. 43, Montevideo. URUGUAY.

Impreso en INDICE
mimoqratca-offset
Capota 1384, tel. 4 52 07
Dep. Legal 193.734/84

INDICE
CONTENIDO
I. INTRODUCCION
II. FUNDAMENTO LEGAL
III. OBJETIVOS
IV. METODOLOGIA
V. RESULTADOS
VI. CONCLUSIONES
VII. BIBLIOGRAFIA
VIII. ANEXOS
IX. GLOSARIO
X. INDICE ALFABETICO