



número 40 (segundo semestre 2019) - number 40 (second semester 2019)

Revista THEOMAI/ THEOMAI Journal
Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and Development

“De las empleadas depende la vida de los patronos”.
**Dones y reciprocidad en el universo laboral de las
trabajadoras domésticas en la Ciudad de Buenos Aires¹**

Verónica Casas²

Introducción

Sentadas en una plaza en un asentamiento de la Ciudad de Buenos Aires conversamos con Eva³, quien migró de Paraguay hace 16 años es trabajadora doméstica y militante, sobre su militancia, que dice que le permitió ayudar a otras mujeres para hacerles *ver sus derechos*. Eva reflexiona sobre la importancia del trabajo doméstico en la reproducción de los hogares y para la vida de las “patronas”⁴:

“Yo creo que la empleada doméstica es a la que más hay que valorar y tener en un lugar privilegiado. De ellas depende la crianza y la vida de tus hijos. Siempre digo que de las empleadas depende la vida de

*Este trabajo es producto de mi tesis de licenciatura presentada en agosto de 2018 en la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Agradezco a mis directoras Eugenia Morey y Brenda Canelo por los infinitos aportes. También al jurado de la misma, Mauricio Boivin y Hernán Palermo que nutrieron este trabajo con otras miradas.

² FFyL-UBA, veronika.casas@gmail.com

³ Los nombres de personas y lugares han sido modificados respetando un acuerdo a lo largo del trabajo de campo para preservar la identidad de las entrevistadas.

⁴ A lo largo del texto usaremos el género femenino para referirnos a la parte empleadora (aclaramos que también contempla a empleadores hombres). Por un lado, porque en general es una empleadora mujer quien contrata y arregla con la trabajadora, regla que pudo ser constatada en los casos indagados. Y por el otro, porque es una forma de dar visibilidad al trabajo doméstico socialmente establecido como una “responsabilidad” exclusiva de las mujeres, y en este caso mujeres que delegan a otras mujeres su tareas domésticas y de cuidados.

los patrones. Porque le limpia la ropa, le prepara la comida, le limpia la casa, ¿y si le tira un veneno?" (Eva, Mayo 2017).

¿Por qué los "patrones" no desconfían de que su empleada les tire veneno en la comida? ¿Por qué Eva nos brindaba este ejemplo? Porque el veneno implica muerte, y la confianza es el eslabón fundamental que separa el umbral entre la vida y la muerte. Con esa metáfora, Eva analiza el rol de confianza y compromiso de la trabajadora respecto a sus empleadores, algo que evalúa debería ser más valorado socialmente.

El trabajo doméstico que consiste en las tareas de limpieza, lavado y planchado, cocción de alimentos, cuidado de niños/as y ancianos/as (entre otras) y se realizan en los hogares, ha sido históricamente realizado por mujeres y los saberes que requiere suelen ser considerados un don natural, por el cual están inevitablemente destinadas a realizar las tareas de reproducción (Meillasoux, 1977; Federici, 2010 ; Comás D'Argemir 2016) Por estos motivos, el trabajo doméstico remunerado (TDR) que consiste en la realización de estas labores enmarcadas dentro de una relación de trabajo en la cual la persona contratada recibe a cambio dinero, se encuentra dentro de los trabajos peor pagos y más carentes de regulación⁵ y acceso a la seguridad social en el mundo (OIT, 2016). A las conocidas brechas salariales entre hombres y mujeres⁶ (Rodríguez Enríquez, 2010), se le suma la propia de esta actividad, considerada un trabajo "no calificado". Para las clases altas y medias es cada vez más habitual emplear a una trabajadora del hogar, como respuesta a las demandas de cuidado y tareas domésticas que se superponen con las exigencias laborales de las familias. Una de cada siete mujeres ocupadas en América Latina es trabajadora doméstica (Lexartza, et.al., 2016). En Argentina es una actividad realizada por más de un millón de personas, es decir agrupa a un 17% de mujeres ocupadas y 23% de asalariadas (MTEySS, 2005; Poblete, 2014), constituyéndose así en una de las actividades de mayor importancia entre las mujeres asalariadas en nuestro país. Específicamente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), donde centraremos el análisis, un 13% de las mujeres asalariadas-alrededor de 77.100 personas- se dedican al trabajo en casas particulares⁷ (DGEyC, 2016).

Para este artículo nos interesa analizar las vivencias y significaciones que las trabajadoras domésticas remuneradas le otorgan a su trabajo, profundizando en cómo estas significaciones además de encontrarse atravesadas por las experiencias vividas en el trabajo, también se encuentran tensionadas por las relaciones de subordinación respecto de los/as "patrones/as" y una compleja mirada social. Para tal objetivo proponemos mirar a este trabajo a partir de las categorías de *don* y *reciprocidad* (Mauss, 1979; Abduca, 2007; Comas-d'Argemir, 2016), entendiendo al don como productor de relaciones sociales, derechos y obligaciones, y a la reciprocidad como don diferido en el tiempo el cual implica una devolución de aquello que "se da". Tomando esta obra clásica, Dolors Comas-d'Argemir (2016) analiza el tema del don y la reciprocidad, y señala que estar en "deuda" constituye la base moral que organiza las responsabilidades de cuidados. Esta deuda moral recae desigualmente entre hombres y mujeres (y entre la familia y el conjunto social). Y es entonces en el don que radica la principal contradicción del TDR: el don ocupa un lugar de primera importancia en nuestras sociedades,

⁵ En Argentina, en marzo del 2013, se sancionó la Ley N° 26.844: "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares", que representó la extensión de derechos laborales y sociales a todas las trabajadoras domésticas sin importar la cantidad de horas trabajadas. Si bien esta regulación significó un avance muy importante para el sector, aún la cantidad de trabajadoras sin registrar es considerable.

⁶ Desde una perspectiva histórica, otras investigaciones también han abordado esas desigualdades de género (Lobato, 2000; Barrancos, 2008)

⁷ El 79,3% de las mujeres ocupadas en esta actividad son migrantes, 40% son migrantes internas y 39,3% provienen de otros países.

al lado del mercado y el Estado. El don es la forma de circulación de bienes y servicios que se produce fuera de las relaciones mercantiles. A partir de estas categorías, invitamos a comprender como estas trabajadoras significan sus experiencias de trabajo, donde no solo debemos describir y analizar sus actividades y trayectorias tal como ellas las conciben, sino como es que ellas sienten y dan sentido a su trabajo. Esto nos permite entender como las mujeres, al hablar de su trabajo, se remiten no solo a la descripción de sus actividades, sino a darle coherencia y significado a su situación laboral. En el espacio laboral se estructuran prácticas sociales, modos de vivir, pensar y sentir las relaciones de género (Palermo, 2016: 56). Siguiendo al autor, esta decodificación de las experiencias *atravesadas por la clave genérica* nos permitirá comprender y analizar las vivencias de las mujeres trabajadoras que se dedican a las actividades denominadas de "cuidado". El trabajo de campo para este trabajo comenzó el año 2014 y se profundizó de manera sistemática durante el año 2017 y 2018. Para la investigación se realizaron entrevistas semi estructuradas a diez trabajadoras domésticas en lugares públicos (bares, patios de comidas), en sus hogares o en los hogares de sus empleadores/as. Todas las entrevistadas realizan sus actividades en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sus edades oscilan entre los 27 y 55 años.

Estar hasta ahora: Historias de vida y vulnerabilidad social

En este apartado describiremos el contexto en el cual las trabajadoras están situadas y cómo a través de sus experiencias le dan coherencia y significado a su situación laboral. Para ello es necesario enmarcarlas en un contexto histórico determinado y en el marco de relaciones sociales *atravesadas por la desigualdad*. Mujeres que trabajan en los hogares de otros/as, de las cuales la totalidad de las entrevistadas son madres, y la mayoría migró de algún país limítrofe o ciudad del interior para tener una "vida mejor".

Viviana, una TDR que vive al igual que Eva en un asentamiento de la Ciudad, nos cuenta en sus relatos entre tristeza, pesares, sacrificio y esperanza, iban y venían desde los años en que decidió venir la Argentina desde su país de origen:

"Y vos venís cansada del trabajo, y tenés que esperar que haya agua...y [que no se corte] la luz. Tenés que calentar el agua y así un montón de cosas. Cuesta demasiado. Pero tiene que pasar, y criar a los hijos, que no se te vayan a la calle, que estén todos los días en la casa. Fijarte que no les falten cosas, ver qué hicieron en la escuela. Y es difícil, pero se puede, porque estoy hasta ahora" (Viviana, Julio 2017)

Las historias de las mujeres protagonistas de este trabajo no siguieron un único camino y son diversas. Algunas están "más tranquilas" que otras, con mejor o peor sustento económico, pero en su totalidad ejemplifican la dureza de ser trabajadoras domésticas, ser madres y *estar hasta ahora*. Porque *estar* es continuar viviendo -y para algunas sobreviviendo- a pesar de todas las dificultades sociales y económicas por las que atravesaron y atraviesan. Y el *hasta ahora* significa que existe cierta incertidumbre sobre el futuro de poder seguir sosteniendo esos trabajos y/o a su familia. Como ilustraremos a continuación estas vivencias *movilizan un conjunto de sentimientos y percepciones que se organizan en una estructura del sentir*⁸ en torno al *trabajo vertebrada por la subsistencia y la precarización* (Manzano, 2002: 80). Como señalamos, uno de los denominadores comunes de estas trabajadoras era la situación migratoria, el hecho de

⁸ La autora retoma el planteo de Williams (1980) y conceptualiza con "estructura del sentir" aquellos significados, valores y prácticas que pueden ser analizadas en base a las definiciones dominantes en un contexto particular con el objetivo de determinar si se trata de una fase novedosa de lo dominante o consiste en una fuerza alternativa a lo hegemónico.

haber venido a la Argentina o a la Ciudad de Buenos Aires para cumplir *un sueño*⁹. Por ejemplo, Adela nació en Paraguay y a los 15 años vino a la Argentina para alejarse de *algo triste y muy feo que pasó*. Desde chica soñaba con venir a nuestro país, porque la gente hablaba de que acá “había de todo” y venían “con lindos perfumes, muchas cosas”. Vino por dos meses, pero luego se quedó porque sus tíos le consiguieron trabajo. Siempre trabajó de empleada doméstica “en negro”. Hace 27 años que vive en una localidad en la provincia de Buenos Aires, sus cuatro hijos/as y su nieto nacieron en Argentina. La migración desde países limítrofes o una provincia del norte del país hacia el AMBA, en la mayoría de los casos respondió en su momento a la búsqueda de mejores oportunidades laborales. En algunos casos también fue producto de una resolución para alejarse de situaciones de violencia en su lugar de origen o en la búsqueda de nuevos roles de género, tal como sostienen Courtis y Paccecca: “*la migración fue una decisión independiente, pero tomada en el contexto de una separación conyugal*¹⁰ y donde las mujeres ya no estaban obligadas a consensuar o negociar en el marco de un vínculo de subordinación marital” (2010:173). Las mejores oportunidades laborales, como señala Blanca, permitieron que ella lograra lo que nunca pensó lograr en su lugar de origen:

“Yo acá desde que vine estoy conforme en muchos aspectos, porque yo sé que lo que logré acá, no lo iba a lograr ni en mi vida. No lo iba a lograr con dos hijos. Porque acá siempre se paga mejor. Van a hacer diez años que estoy en Argentina” (Blanca; Agosto 2017).

Blanca explica que vivir en Argentina es más costoso, pero la falta de oportunidades para trabajar hace que ella valore su vida y sus logros acá, los cuales son inimaginados de donde vino: tener casa propia, comprar electrodomésticos y darle a su hija la posibilidad de estudiar una carrera terciaria. Además de las oportunidades laborales, la educación también fue motivo para “venirse”, como cuenta Rosa que migró desde Perú a los 15 años:

“Vine a estudiar. Y a estar con mi mamá, que tenía 20 años acá. Ya tiene 20 años acá en Argentina. Y vine a estar con ella y a estudiar. Y bueno, al final no hice nada de lo que se dijo. Y estamos como estamos” (Rosa, Noviembre 2017).

En muchos de los casos las expectativas de migración no se cumplieron, por no poder continuar con los estudios, encontrar un trabajo “estable” o por las condiciones habitacionales a las que se tuvieron que acostumbrar. Como relata Viviana sobre el desconocimiento del lugar al que iba a llegar:

“Venía para trabajar, supuestamente para dejarle mi bebé a mi mamá. Para trabajar porque decían que acá era mejor el trabajo, se pagaba mejor. Y que había mejores escuelas. Mi nena ya estaba en la secundaria y yo quería que ella siguiera estudiando. Porque ella quería ser doctora. Y vinimos con esa esperanza de mejorar nuestras vidas. Allá igual yo estaba trabajando. Yo vine. Lo que sí, no sabía que venía a parar en una villa, a mí no me explicaron que no era un barrio como en el que nosotros vivíamos” (Viviana, Julio 2017)

En el caso de Viviana, ella dejó su casa en Paraguay donde sus hijos/as podían correr y jugar en el patio, y no sabía que iba a vivir en una habitación con humedad, falta de agua, hacinados,

⁹ De las trabajadoras entrevistadas para este trabajo, siete de ellas son migrantes -seis de otros países y una migrante interna-.

¹⁰ Las autoras afirman que la migración tiene un *potencial emancipatorio* para las mujeres que deciden migrar desde su país natal: muchas veces esa experiencia hace que cambien la percepción que tienen de ellas mismas y sobre todo su capacidad de acción y solución de situaciones difíciles.

donde *los chicos no pueden ni siquiera salir afuera a jugar y el frío es tremendo*. En la actualidad está alquilando por tres mil pesos por mes la pieza en la que viven.

Otro de los aspectos presentes en las entrevistadas es el deber hacia los/as hijos/as, reforzando la figura de la madre como "dadora". Cuando le preguntamos a Viviana por las dificultades en seguir haciendo esfuerzos en el trabajo de limpieza luego de su problema de salud –padecía una hernia de disco- nos responde:

"Y no puedo, pero tengo que hacer porque necesito ganarme la vida. Porque ¿quién me va a traer sino trabajo? ¿Quién va a mantener a mis hijos? Los cuatro están estudiando todavía, no trabajan. Y tengo una chica de 17 años que tuvo su bebé. Y con más razón. Yo no me puedo enfermar. Si yo me enfermo, yo no voy, yo no cobro. ¿Y después qué?" (Viviana, Julio 2017).

La incertidumbre laboral y el peso de tener que sostener a sus hijos/as era un relato que aparecía constantemente entre las trabajadoras domésticas. Seis de ellas son *jefas del hogar*¹¹, y los padres de sus hijos/as en algunos casos no se hicieron cargo económicamente de manera constante; en otros directamente nunca aportaron a su sustento ni colaboraron en las tareas de cuidado. Esta necesidad de "dar de comer", en muchos casos permite justificar situaciones de desigualdad, maltrato (Cutuli y Pérez 2011) u omitir situaciones que perjudican la salud de la trabajadora.

Siguiendo el análisis, ser el sostén de una familia con hijos/as trae dificultades que no sólo son económicas -la incertidumbre de darle de comer a los hijos- sino que también se vinculan con su cuidado. En algunos casos las TDR- que muchas veces trabajan en tareas de cuidado fuera de su hogar- delegan las tareas de cuidado en otras mujeres y/o familiares, constituyendo así una cadena de cuidados (Hochschild, 2008). Este concepto destaca que las empleadoras acceden a tiempo para dedicar a sus vidas profesionales porque sus hijos/as están al cuidado de otra mujer, que a su vez tiene que dejar a sus propios hijos/as al cuidado de otras personas como hijas mayores, parientes mujeres o vecinas. A cada eslabón de la cadena se le paga menos dinero, cuestión que demuestra que realizar ese trabajo sólo conviene si se recibe por ello una remuneración más alta que tomar el servicio. Por ejemplo Adela recurre a otra trabajadora de casas particulares -niñera- para que cuide a su bebé mientras ella sale a trabajar en otro hogar y con la cual se siente identificada y destaca las diferencias con sus "patrones" respecto al salario y al trato. Cuando ella está en el lugar de "patrona" quiere que la niñera "se sienta bien", a diferencia del maltrato que ella sufre en su trabajo:

"con 5 horas por tres veces a la semana recién estoy juntando para pagarle a la chica que me la cuida, porque yo trato de que la que está conmigo esté contenta y le tengo que pagar bien. Y si voy a trabajar para pagar a una niñera, mis hijos no comen." (Adela, Julio 2017).

Ninguno de los padres de sus hijos le pasa la manutención. La única opción que tiene para que cuiden a su bebé y ella pueda salir a trabajar es contratar a una niñera -le paga un 29% de lo que ella cobra por semana-. Los días que trabaja, la niñera cuida a su bebé hasta las 7 de la tarde y luego sus otros hijos hacen de "niñeritos" un rato hasta su regreso, situación que la apena. En los casos de Celia y de Rosa, ellas recurren a familiares mujeres para que cuiden a sus hijos/as pequeños/as mientras van a trabajar limpiando otros hogares. Por estas tareas de cuidado las familiares mujeres no son remuneradas, pero de todas formas el cuidado sigue recayendo dentro del círculo de mujeres.

En otras oportunidades, los/as empleadores/as les permiten a las trabajadoras llevar a sus hijos/as al trabajo. En ese sentido Eva armó su jornada de trabajo en torno a la posibilidad de

¹¹En CABA el 46% de las TDR son jefas de hogar, el 84,5% no tiene cónyuge y el 64,4% reside en hogares (aproximadamente 20.600 hogares) con presencia de hijos, con un promedio de 1,8 hijos por hogar (DGEYC, 2014).

buscar a su hija al colegio y que se quede unas horas con ella hasta que vuelve a su casa. También, en uno de los trabajos que realizaba a la noche cuidando a una niña, cocinando y limpiando, Cinthia logró un acuerdo con su empleadora para llevar a su hija, porque no tenía alternativa de dejársela a alguien más. El trabajo era de seis a once de la noche. Y relata las peripecias entre horarios y tareas que tenía que hacer para conciliar el trabajo y el cuidado de su hija:

C: *"La baño día por medio, porque acá hace frío [en su hogar]. Después entre que se pone a boludear, que comemos, que esto, que allá, se hace re tarde".*

E: *"¿Y ella a qué hora se va al colegio?"*

C: *"Se supone que a las ocho. Claro, se supone"*

E: *"¿Llega tarde?"*

C: *"Todos los días. Y le digo todas las mañana para que se levante "yo no voy a poner la cara por vos".*

Cinthia interpreta la llegada tarde como consecuencia de la pereza de su hija, y no relaciona que acostarse tarde por trabajar hasta las once y media de la noche, puede ser motivo de que la niña no logre despertar. En los diversos casos a los que hicimos referencia anteriormente, se observa una gran desprotección de las trabajadoras jefas de hogar respecto a la oferta de cuidados por parte del Estado -solo la hija de Cinthia iba a una escuela de jornada completa-. Esta situación produce que la cadena de cuidados recaiga en personas, algunas remuneradas y otras no, que en muchas oportunidades no son idóneas -hijos menores- y/o de confianza -familiares o vecinos/as-. El recurrir a "quién pueda cuidarlos" pone a las trabajadoras jefas de hogar en una vulnerabilidad aún mayor.

Trayectorias laborales, movilidad ocupacional y aprendizaje del oficio

"¿Cómo arrancaste haciendo este trabajo?" A partir de esta pregunta empezaban las conversaciones con nuestras interlocutoras. La respuesta nunca era la misma, como tampoco la motivación y el "placer" o el "no me quedaba otra" por el que habían tomado la decisión de aprender el *oficio*, convirtiéndose así en trabajadoras domésticas remuneradas. Las trayectorias laborales previas iban desde ser ama de casa y tener que "salir a trabajar" a causa de una separación, pérdida de la fuente laboral de la pareja o migración; a trabajos en fábricas o empresas alimenticias o de calzado, en lavaderos comerciales, como vendedoras de flores en la vía pública, trabajo como recuperadoras urbanas, pasando también por la preparación de comida y eventos en embajadas.

En la primera entrevista realizada a Cinthia nos contaba con un poco de resignación: *"arranqué con esto porque no quedaba otra"*. Es a partir de ese relato que se nos planteó un gran interrogante que fuimos desandando a lo largo del trabajo de campo y a partir de las diversas historias contadas. ¿Este trabajo es elegido o se realiza porque "no queda otra"? Como indica Tizziani (2011) el tema de la movilidad ocupacional y social respecto del TDR en las ciencias sociales ha sido un eje de análisis privilegiado. En un primer momento la cuestión fue estudiada en torno a los análisis migratorios campo-ciudad, donde el trabajo doméstico sería la primera opción de la migrante rural hasta que encuentra "algo mejor" (Zurita, 2005). Según esta mirada, el TDR es de carácter transitorio y permite la adaptación de la migrante rural a la vida urbana motivada "por necesidad" (Cutuli y Perez, 2011) o el "no te queda otra" en palabras de Cinthia. Siguiendo con la idea planteada por Tizziani, en las últimas décadas esta perspectiva comenzó a ser puesta en tensión, al tiempo que comenzaron a aflorar estudios que discuten la condición transitoria del TDR, dando cuenta de la falta de movilidad de las

trabajadoras domésticas hacia otros sectores de trabajo. Ello daría lugar a una *movilidad ocupacional horizontal* entre diferentes casas o modalidades, es decir diferentes formas dentro del universo heterogéneo del trabajo doméstico remunerado. Podemos afirmar que se puede dejar de considerar únicamente al TDR como primer empleo o única alternativa. Por el contrario, se debe interpretar como una elección estratégica desarrollada por las trabajadoras según sus necesidades¹²: el cuidado de los/as hijos/as aludido en el apartado anterior, el nivel del salario, la demanda del mercado laboral, la estabilidad, el trato, entre otros. A lo largo del trabajo, como mencionamos, nos fuimos encontrando con estas situaciones que complejizaban la falta de alternativas. Es el caso de Celia que trabajaba en el aparato¹³ de zapatos y encuentra más conveniente trabajar limpiando casas por hora, porque según ella le redituaba más económicamente:

“Estaba trabajando, trabajé de aparato de zapatos. Después empecé de limpieza. Porque en el aparato de zapatos no te pagan nada, estaba 12 horas y ganaba 35 pesos, por ahí menos”. (Celia, Septiembre 2017)

Inclusive Cinthia que se queja de que no le “quedaba otra”, antes de trabajar de TDR, lo había hecho en una panadería donde le pagaban muy poco y no estaba registrada. Además del factor económico para elegir o buscar emplearse en el TDR, el factor de los/as hijos/as es aludido, sobre todo por la flexibilidad de horarios. Como señala Azucena que ella siempre mantuvo a sus hijos sola:

E: “¿Y para cuidarlos se los dejabas a alguien?”

A: “Es que no tenía quién me los llevara a la escuela o me los fuera a buscar... Porque yo me acuerdo que entraba a la fábrica de alfajores a las dos y salía a las 10 de la noche. En cambio trabajando en una casa [como TDR], entraba a las 8 y cuando salía me iba corriendo a buscar a los chicos a la escuela y ya me quedaba con ellos. Por eso ahí, en la fábrica, no pude seguir. Si hubiera estado el padre era distinto, pero estaba yo sola”. (Azucena, Mayo 2017)

Para analizar la oscilación y la búsqueda dentro de distintos trabajos como señalamos más arriba, y la elección actual en la mayoría de los casos acerca de trabajar en el sector doméstico, utilizaremos el concepto de *carrera laboral* (Tizzini, 2011) que nos permite analizar las trayectorias laborales tomando en cuenta la contingencia ocupacional, y a su vez los factores que crean la movilidad, con bifurcaciones y reorientaciones en esas mismas carreras, dentro de un contexto económico y social. En otras palabras, en muchos de los casos, sobre todo para las que son “jefas de hogar”, emplearse como TDR constituye una estrategia para poder combinar el cuidado de los/as hijos/as y a su vez obtener un ingreso que los/as mantenga. Enmarcar tanto el factor económico como el cuidado de los/as hijos/as u otras motivaciones dentro de la noción de *carrera laboral* permitió construir un análisis dinámico, resaltando la agencia de las trabajadoras entrevistadas. Por lo expresado anteriormente, la valorización del TDR en comparación con otras experiencias laborales no es uniforme, ni consiste en una preferencia inmediata de otros trabajos, como aquellos entre los cuales circularon las entrevistadas o a los que algunas aspiran acceder. Como remarca Blanca, a quien a los 13 años

¹² Sin dejar de atender que esta elección está situada dentro de condiciones estructurales, donde esta labor puede ser elegida por la trabajadora por gusto personal o por falta de herramientas para acceder a otro trabajo calificado. Como señala Tizziani: *La valoración del trabajo doméstico que surge en la comparación con otras experiencias laborales no es unívoca, ni implica una preferencia automática por las inserciones alternativas. Pese a los aspectos desfavorables, el empleo doméstico aparece muchas veces en sus relatos [los de sus entrevistadas] como una elección que cobra sentido cuando se lo integra dentro del universo de inserciones laborales posibles al que pueden acceder* (Tizziani, 2011:314).

¹³ Coser las piezas del calzado antes de poner la suela.

su madre “la mandó” a la capital de Paraguay a trabajar en una casa de familia para poder terminar la secundaria, el TDR es para ella una profesión que le apasiona:

"Lo hago con tanta pasión, con tanto amor. Me gustaba mucho ese trabajo, la quería mucho, me encariñe mucho con la señora. Que es lo malo que me pasa a mí [se refiere a que muchas veces las personas mayores que cuida fallecen], que me gusta cuidar a personas mayores me encanta, me fascina. ¿Viste cuando algo te gusta en serio? Bueno, esto me gusta en serio, me gusta de verdad" (Blanca; Agosto 2017).

En conclusión, si bien el empleo doméstico es una de las *oportunidades más inmediatas en el horizonte de posibilidades laborales* (Tizziani, 2011: 326), forma parte de *carreras laborales* que han transcurrido en diversas actividades. Y dentro de ese horizonte, las trabajadoras tienen agencia.

Por otro lado, tal como señalamos en la introducción de este trabajo, históricamente el trabajo doméstico fue concebido como un “don” posibilitado por cualidades “innatas” inherentes a todas las mujeres por su simple condición de género, que no pone impedimentos para el ingreso ni requiere calificación con certificado oficial. Tampoco contempla una barrera etaria ni el requisito de finalizar la educación obligatoria -las edades de nuestras entrevistadas varían considerablemente y más de la mitad no terminó sus estudios secundarios-. Pese a estos señalamientos, las trabajadoras entrevistadas afirman que para el desarrollo de este trabajo de manera sostenida y exitosa, es fundamental el aprendizaje del *oficio*, es decir el aprendizaje de saberes técnicos y la acumulación de experiencia (Tizziani, 2011). A raíz de estas afirmaciones, las entrevistadas destacan qué características son valoradas por las empleadoras a la hora de contratar una empleada:

“Cómo será el tema de limpieza, que yo pienso... no sé trabajar mucho de limpieza, pero “bueno, me la voy a rebuscar”. Yo soy muy detallista, digamos que en todo sentido. Hay personas que no corren esto [señala un objeto]. Y a todas las personas, mis patronas, les gusta “correme esto, limpiame bien”. Yo en ese sentido soy muy detallista, me fijo todo. Y yo dije bueno me la voy a rebuscar trabajando de limpieza. Mirá que no sabía nada de limpieza, pero digamos que pasando los años una va aprendiendo las cosas, y así empecé trabajando” (Celia, Septiembre 2017).

Para Celia el ser “detallista” es una cualidad requerida para hacer este tipo de trabajo que le permitió ir tomando confianza, a medida que fue adquiriendo más conocimientos sobre el *oficio*. Pero el aprendizaje no siempre es solitario ni meramente se trata de una técnica, sino que muchas veces las empleadoras y otras trabajadoras conocidas son quienes transmiten conocimientos, informan habilidades valoradas y contribuyen así a adquirir esa confianza:

“Así fui aprendiendo (...) Los señores eran muy buenitos, amables, te trataban como si fueras una parte de la familia. Y te trataban bien y bueno, te enseñan. Lo que no me salía bien eran las planchadas de las camisas. Y así fui aprendiendo, y ahora sí sé manejar toda la casa. Tomé un poco más de confianza, y estas personas me dieron confianza” (Rosa, Noviembre 2017).

La confianza y seguridad para desempeñarse en las tareas domésticas son remarcadas como un antes y después en la adquisición de conocimiento del *oficio*: métodos de limpieza, planchado, cocción de alimentos, pautas en el cuidado de personas, cómo distribuir el tiempo entre las tareas a realizar, entre otros. También otra de las cualidades que destacan, aprendida a partir de la experiencia, es la de “ser educada y no contestar” en los casos que se origina una situación de tensión con el/la empleador/a:

“Yo me retiro porque mi referencia de mi trabajo es que yo no contesté mal, y si me van a tratar mal, me van a estar gritoneando, yo prefiero retirarme antes de que yo por ahí conteste mal. Porque a mí me funden, porque es lo que a mí me da trabajo. Porque la mayoría de las personas lo que te contratan es tener buena educación, no van a contratar a una empleada que sea maleducada, que conteste.” (Rosa, Noviembre 2017).

Rosa ha vivido situaciones de maltrato y gritos dirigidos a ella -demostrando en algunos casos la desigualdad de poder entre trabajadoras y empleadoras-, que la llevaron a renunciar como estrategia, especialmente debido a la posibilidad de que si ella “contestaba” -se defendía y/o refutaba lo que sus empleadoras le decían- luego no iban a darle “buenas referencias”, factor fundamental a la hora de conseguir un trabajo en el sector doméstico.

Otras de las cualidades que son resaltadas son la diligencia y el cálculo del tiempo para realizar las tareas. Sobre todo en las modalidades por hora a demanda, por ejemplo, es necesario realizar de manera eficaz, en tres o cuatro horas, las tareas encomendadas, así “vuelven a llamar”, a partir también del peligro de que hay muchas otras trabajadoras que también necesitan trabajar. Como explica Viviana:

“Yo me voy y trabajo de una a toda velocidad, para poder terminar todo en esas tres o cuatro horas. Cuando uno no está en blanco, no está fijo, vos tenés que tratar de que te vuelva a llamar, porque sino se busca otra. Porque como nosotras, como yo, hay un montón que están así en negro. Hay mucha gente que quiere trabajar. Y por ahí ellos, por eso mismo, se aprovechan y te exigen de más” (Viviana, Julio 2017).

Una de las cosas señaladas como más importante para una TDR es entender y decodificar las necesidades y formas de hacer de la empleadora, tanto las formas de trabajar como qué tareas son consideradas prioritarias en ese hogar. El margen de autonomía de la trabajadora -decidir qué tareas realizar y cómo- tiene que ver muchas veces con la experiencia laboral y la relación con sus empleadoras. En el caso de Azucena que trabaja en el sector hace más de 12 años, cuenta con mayor autonomía para realizar sus tareas:

“Yo voy hago mi trabajo y pregunto: ¿cómo quiere, por donde empiezo o como quiere que haga? Hasta que después me tienen confianza y me dicen “Mirá Azucena, vos hacé lo que vos querés. Vos ordenate, porque sabemos que trabajás. Entonces vos ordenate como vos quieras” (Azucena, Mayo 2017)

Entender los tiempos de la empleadora es clave, así como también tener paciencia en las tareas de cuidado y conocer a la persona mayor o niños/as a cuidar, como remarca Luisa:

“Los niños se arman, crecen contigo, y es como que uno se amolda a ellos y ellos a vos. Dentro de todo tengo mucha paciencia, los chicos a veces por ejemplo por ahí patalean y hay otras personas que capaz rebalsan. Encima todos los chicos son distintos y hay que amoldarse” (Luisa, Mayo 2017).

Otro de los aprendizajes a adquirir consiste en prestar atención a eventuales fallas en esa decodificación. Es decir, saber “ubicarse”:

“Yo me sé ubicar. Sinceramente me ubico y no me gusta que me falten el respeto. Hago lo mismo. Siempre estoy, ella ahí y yo acá. Es una casa ajena, yo solamente voy a brindar mi servicio, nada más. No hago cosas que no me corresponden, porque la casa es de ellos. Este trabajo te tiene que gustar. Si no, no lo hagas” (Azucena, Mayo 2017)

“Amoldarse” a los/as otros/as o “saber ubicarse” en un espacio que es de trabajo pero también es el hogar de terceros, donde entra en juego la intimidad, es importante para persistir en él y para sentirse cómodas. Esta cualidad y las enumeradas arriba dan cuenta de la noción de *oficio* de las trabajadoras, algo que se aprende a partir de la experiencia o el intercambio con otros/as (empleadoras o trabajadoras). Estos saberes técnicos, morales y el aprendizaje del oficio hacen

la diferencia a la hora de la negociación con las empleadoras. Además de la definición de tiempos y tareas, esta experiencia en la negociación individualizada (Tizziani, 2011) permite o no el acceso a derechos laborales y condiciones salariales. Es decir que dentro del aprendizaje del oficio está implícito aprender a relacionarse con otros/as.

Modalidades y horas de trabajo

En la actualidad hay diversas formas de acceder a un trabajo en casas particulares. Entre las entrevistadas el principal es a través de la recomendación: el “boca en boca” entre empleadoras que contactan a la trabajadora con otros/as. Y también entre trabajadoras, como es el caso de Eva, una referencia en su barrio a la que le consultan si conoce gente para recomendar:

"Muchas vienen a pedir ayuda, a pedir trabajo. Por eso yo te digo tengo como una "mini agencia de empleo"¹⁴ porque tanto patrones como empleadas vienen siempre y me preguntan". (Eva, Julio 2017)

La recomendación forma una red de empleos entre las trabajadoras y es crucial para ellas poseer algunas de las habilidades antes mencionadas. En el acto de “recomendar” el factor fundamental sobre todo es el “ser de confianza”, tanto para las empleadoras como para la trabajadora que va a exponerse a una casa ajena:

"Si, me recomiendan. Voy conociendo así, porque hoy en día no hay confianza. No podés meter en tu casa a alguien que no conozcas. La gente desconfía mucho de que vos le robes, le toques algo. Yo siempre voy por recomendación. Vos así por internet no podés conseguir, porque tampoco conocés a la otra persona, y viste que están pasando muchas cosas, ahora con los hombres que te violan, que te matan". (Celia, Septiembre 2017)

Otra modalidad son las agencias de contratación que, si bien existen hace años, con las nuevas tecnologías su oferta se ha ampliado y son de más fácil acceso. Si bien no nos detendremos en el análisis de esta modalidad para este trabajo, es interesante indagar el rol que cumplen, su expansión, así como su falta de reglamentación en la normativa de nuestro país.

Luego de acceder a un trabajo en un hogar, podemos decir que generalmente las dos grandes modalidades del TDR son trabajar “con retiro” -solo se concurre al hogar empleador en el horario de trabajo- o “sin retiro” -la trabajadora habita el mismo hogar que sus empleadoras-. Esta distinción es la que se encuentra, por ejemplo, en los sueldos básicos -mínimos- fijados por la Comisión Nacional de Trabajo En Casas Particulares (MTEySS). Sin embargo, en este artículo daremos cuenta que dentro de estas dos formas existe una heterogeneidad de situaciones que, como expondremos a continuación, demuestran una correlación directa entre las modalidades y la posibilidad o no de ser trabajadoras registradas y acceder a estabilidad laboral. Es decir, que la diversidad encontrada en las condiciones y modalidades del trabajo doméstico remunerado habla de una complejidad mucho mayor. Además, existe un vínculo entre salario y las horas de trabajo: a mayor horas por semana, mayor salario. En ese sentido, como analiza Leite Lopes respecto a los obreros del azúcar, *la dureza de las condiciones laborales parecen enmudecer frente al vínculo que privilegia el salario* (2011: 181). Y como veremos las modalidades por hora y a demanda son las más inestables y precarias. Entonces, a

¹⁴Eva con “mini agencia de empleo” se refiere al hecho de que muchos de los que conocía de la embajada donde trabajó o personas del entorno de sus empleadoras le piden recomendaciones. Hago la aclaración que en este caso Eva lo considera como parte de su trabajo social, sin cobrar dinero por ello.

continuación distinguiremos como modalidades posibles: a) cama adentro; y con “retiro” b) en un solo hogar, d) en varios hogares o e) a demanda.

a) “Cama adentro”: no sos vos

El horario de trabajo de Blanca que cuida a una persona mayor los fines de semana comienza los viernes a las 18.30 de la tarde y finaliza los lunes a las 8 de la mañana. Es decir, que trabaja los fines de semana. De todas las TDR entrevistadas al momento de la escritura de este trabajo, Blanca es la única que actualmente trabaja “con cama”, aunque los días de semana vive en su casa con sus hijos y pareja. Sin embargo es una experiencia por la que han pasado varias de ellas¹⁵ y que, a causa de no poder estar con sus hijos/as y extrañarlos/as, deciden actualmente no optar. Rosa reflexiona sobre sus años con “cama adentro”: *mirá trabajar con cama adentro... no sos vos. Dormís después de que ellos se duerman. Te quedás última y tenés que limpiar después de que ellos se fueron. Es todo un lío.* En los relatos encontrados los hijos/as fueron un factor fundamental al momento de aceptar y/o soportar las condiciones de esta modalidad de trabajo.

b) “Con retiro” en una sola vivienda

Quienes trabajan en una sola casa de manera fija, lo hacen porque trabajan muchas horas y eso les reditúa económicamente y constituye estabilidad laboral. Es necesario tener en cuenta que dentro del TDR tener un trabajo estable es algo difícil. En cuanto a las tareas a realizar, Eva trabaja cuidando niñas y cocinando, y cumple 40 horas semanales:

“Trabajo de lunes a viernes de 7 a 2 de la tarde. Estoy más de niñera y tipo como encargada de la casa, porque ya hay otra persona que va, se encarga de la limpieza de todo lo que es trabajo pesado. Va tres veces a la semana y yo nada, voy hago una comidita. Le llevo a la nenita al colegio y ese es todo mi laburo” (Eva, Julio 2017).

En cambio, Adela trabaja dos días a la semana 10 horas cada día, es decir 20 horas semanales. Entra bien temprano a la mañana y se va a la tarde. Eligió esta modalidad porque dice que así le rinde más el tiempo para poder estar con sus hijos y su hija de 1 año, y no tener que viajar tanto. Desde su casa hasta el trabajo demora tres horas de viaje¹⁶. A diferencia de las dos anteriores, si Adela no va un día a trabajar, no obtiene ingresos. En sus relatos confiesa que no está a gusto donde trabaja, porque además de que no le pagan mucho por hora, sufre maltratos por parte de su empleadora, pero se tiene que “aguantar” porque no consigue otros trabajos:

“Yo me tengo que aguantar maltrato por mis hijos. Mucho maltrato psicológico constante, hasta llegué a llorar. Pero veía que si dejaba el trabajo, mis hijos no comían... entonces seguí. Solamente que el trato es el problema” (Adela, Julio 2017).

En el transcurso de ese día tiene que planchar, lavar la ropa de la semana y limpiar: Como si fuera de lunes a viernes Adela enumera las tareas de una semana que tiene que realizar en dos días “volando”.

¹⁵ Según la Dirección de Estadísticas y Censos, en la Ciudad de Buenos Aires menos de 10% de las trabajadoras trabaja como servicio doméstico con “cama adentro” (DGEyC, 2016).

¹⁶ Adela es de una ciudad del oeste del Gran Buenos Aires (GBA), y para ir a trabajar y volver a su hogar tiene que tomar un colectivo hasta la estación de tren, el tren y otro colectivo más. Los días que trabaja en CABA sale a la madrugada de su casa y vuelve a las 21.30hs. aprox.

c) **“Con retiro” en varios hogares: fijas o a demanda.**

Otra de las modalidades es la conocida como “trabajo por horas”, que implica una menor carga horaria semanal en los hogares, por lo que las trabajadoras combinan varios lugares para trabajar, como hace Azucena que trabaja haciendo tareas de limpieza:

"Trabajo en varias casas. Por ejemplo repito dos veces a la semana dos casas, el resto es una vez a la semana. Tengo dos los lunes, dos los martes, dos los miércoles, el jueves se vuelve a repetir y uno los viernes. Y bueno, trabajo haciendo en edificios, y el sábado haciendo limpiezas de oficinas" (Azucena, Mayo 2017)

Dentro de esta modalidad, encontramos que están las entrevistadas que trabajan en varios hogares fijos -de ellas la mayoría está registradas y accede a derechos laborales- y las que trabajan a demanda, que de todas las modalidades anteriores es la más inestable, porque como afirma Viviana: *si yo no voy, yo no cobro*. Es decir que son llamadas a realizar trabajos de limpieza o cuidado según las necesidades de la empleadora, pero sin continuidad, ni compromiso, ni derechos laborales.

A lo largo del trabajo de campo constatamos que el trabajo “por horas” en varias hogares es visto por las trabajadoras como más provechoso en términos económicos, pese a la estabilidad que puede dar trabajar 8 horas en una misma vivienda. En el caso de María (Enero, 2017) hace referencia a la conveniencia económica de trabajar por hora a diferencia de cobrar “un sueldo”, que era lo que obtenía en su anterior trabajo donde limpiaba una sola casa. Remarca el hecho de que “se dio cuenta” que *trabajando en una sola casa, por ejemplo sacaba 150. Y si hacía varias ganaba 200-250*. Aunque así fuera que la llamaran por única vez, hacía una diferencia en sus ingresos. Entendido como estrategia, el trabajo por horas en algunos casos reditúa más y es “negocio”:

Creo que en el 2002 ahí empecé de vuelta a levantar y ya no trabajé en una sola casa, porque me di cuenta que no es negocio. No es bueno para una persona que trabaja en casa de familia una sola casa. Porque te quedás sin trabajo, y ¿cómo salís a buscar otro?.. No es fácil trabajar, que te tomen. Porque tenés que tener mucha confianza. Mas ahora como están las cosas (Azucena, Mayo 2017).

Como señala Azucena, no sólo es “negocio” por la cantidad de dinero sino por no correr tanto riesgo en caso de pérdida de la fuente laboral. Es decir, que al tener muchos hogares existe un mayor respaldo. Por último, el mayor rédito económico del trabajo por horas se combina con la flexibilidad en la carga horaria, que permite a las trabajadoras que son madres asumir las tareas de cuidado de los/as propios hijos/as, sobre todo a las “jefas de hogar”, tal como describimos más arriba.

De los casos anteriores, si bien las TDR trabajan en varias casas, lo hacen de manera fija. Sin embargo, existe la modalidad de trabajar por horas a demanda, donde la continuidad en una vivienda no es tan clara, y por ende se cuenta con peores condiciones laborales. Entre las trabajadoras entrevistadas, dos de ellas trabajaban a medida que las empleadoras las necesitaban. Cabe aclarar que esta situación se dio en los casos de las tareas de limpieza, y no así en las tareas de cuidado. En los relatos de las dos TDR es señalada la necesidad de “hacer volando” para que esas tres o cuatro horas rindan y luego las vuelvan a llamar. En el caso de Viviana, diferencia los dos lugares en los que trabaja, por las mañanas en un centro comunitario preparando la comida para el comedor y para el sacerdote -por ese trabajo le pagan “un sueldito”- y por la tarde realiza tareas de limpieza en otros hogares:

Tengo que meterle pata. Por ahí alguno te dice “¿querés tomarte un mate cocido o un té?”. Y por ahí sí, tengo mucha hambre. Si a la mañana llego, tengo que llegar desayunada. A la una. Solamente en el centro comunitario yo puedo desayunar, almorzar si quiero, estar más relajada. (Viviana, Julio 2017).

Viviana no tiene tiempo ni para comer. Ella remarca la importancia de hacer rápido su trabajo y dejarlo bien hecho, así la vuelven a llamar, ya que como señalamos no tiene un compromiso fijo con quienes la emplean. Muchas veces esto deviene en sobrecarga de tareas, que no sólo se generan bajo esta modalidad, como pude observar en el caso de Adela. Con sobrecargas nos referimos a una desproporción entre las tareas exigidas por las empleadoras y las horas que la trabajadora tiene para realizarlas. En ese sentido, Viviana dice que nunca tuvo conflictos ni malos tratos, pero cuando le preguntamos sobre esto evalúa a la sobrecarga de tareas como una circunstancia negativa en las condiciones laborales:

Solamente te digo que le tengo que meter pata a las cuatro horas porque uno de ellos está pendiente siempre, y ellos esperan que en esas cuatro horas vos les termines de hacer todo. Por ejemplo hay que limpiar esto, hay que tirar la caca del perro, todo lo que ellos por ejemplo en una semana o por ahí en 15 días no hicieron, vos en cuatro horas tenés que hacerlo y terminarle todo. (Viviana, Julio 2017).

El trabajo por horas a demanda aparece como complemento de una pluriactividad propia de un trabajo poco remunerado y bajo condiciones de flexibilización. Asimismo, exige mayores presiones sobre la calidad e intensidad del trabajo que regula su valoración por debajo de otras condiciones -cama o fijo-. En conclusión estas modalidades están íntimamente relacionadas con las condiciones y posibilidades que tienen las trabajadoras de ser registradas o acceder a ciertos derechos laborales y/o estabilidad en los ingresos.

Negociación y afectos al interior de los hogares

Al igual que en los estudios desarrollados en la temática, encontramos en los relatos de las trabajadoras que el afecto y el compartir son aludidos constantemente. Por ejemplo, al seguir en un trabajo por el hecho de “encariñarse” a pesar de recibir poca remuneración; o mencionar los años dedicados en una misma casa con el sinónimo de ser como de la “familia”. Ambas alusiones (el cariño o ser “cómo” de la familia) son recurrentes a la hora de caracterizar el ambiente laboral. El afecto también es marcado como un diferenciador dentro de la relación empleadora/empleada; puede ser visto como positivo y su falta como un marcador negativo. Es una dimensión que permea la relación entre trabajadora y empleadores/as, y para el sostenimiento y resolución de esos vínculos (Canevaro, 2009). Eva trabaja en la misma casa hace ya 13 años, y si bien en la actualidad no está en buenas condiciones de salud para seguir trabajando, cuando le preguntamos si evaluaba terminar la relación laboral afirma:

Ellos ya me tienen como parte de la familia, me acostumbré y no los quiero dejar. O sea, ya podría dejar, quedarme en casa haciendo otras cosas pero sentimos la necesidad la una de la otra. Ella me necesita tanto a mí, como yo a ella. A esas criaturas ya les tomé cariño de hijas. Mi hija es muy amiga con la nena. La nena dice que su mejor amiga es mi hija. (Eva, Julio 2017)

La necesidad recíproca de empleada y empleadora, marcada por una relación afectiva es lo que Eva indica como impedimento para dejar ese trabajo. Para ella constituye una obligación mutua que va más allá de la relación contractual. Para nuestra sorpresa, no menciona del mismo modo la necesidad de sostener ese trabajo por la entrada de ingresos a su hogar. Y a su vez cuando indagamos sobre cómo hace cuando falta al trabajo, resalta la responsabilidad

que éste implica y la necesidad mutua, no sólo por su trabajo en sí mismo, sino porque identifica a sus empleadoras como trabajadores que necesitan de ella para cumplir también con sus labores:

E: *Y cuando tenés que faltar al trabajo ¿cómo haces?*

Eva: *Por lo general nunca falto, y si tengo que hacer algo, lo programo bien y aviso porque siempre tengo en cuenta que el trabajo del otro también depende de mi trabajo. Mi trabajo depende de mis patrones, su trabajo depende de mí. Siempre fui muy responsable. Si estoy enferma, tomo un remis y voy y me acuesto allá. Pero estoy presente. Si tengo que acostarme ellos no tienen problema de cederme su cama. Capaz que alguna de las chicas duerme en el sofá para que yo esté cómoda. Ese es el nivel de confianza que nos tenemos.*

En el mismo sentido María (Enero, 2018) diferencia trabajar limpiando las oficinas de un club hípico¹⁷ y hacerlo en casas particulares. Cabe preguntarse si su distinción es producto de que en el primer caso no interactúa con nadie ni conoce a sus empleadores, solo a la encargada. La limpieza de casas no es un trabajo igual, porque se encariñó con sus "patrones", hay afecto y comparten lo cotidiano, comer juntas, conversar, etc. El hecho de *compartir* es un indicador de buenas condiciones laborales, convirtiéndose en un lugar en el que se siente a gusto, como cuenta Blanca:

Es un lugar donde me gusta trabajar. El trabajo no me agota. Inclusive a la noche, que la señora se acuesta a las 12 de la noche, termina de comer a las 9 y nos ponemos a leer libros, hace tejidos, toca el piano. Ahora me va a enseñar a tocar el piano, vamos a ver. Entonces es como que compartimos. No es que yo tengo que levantarme y estar todo el día trabajando, y acostarme muerta de cansancio. (Blanca; Agosto 2017).

Compartir la comida u ofrecer algo para tomar es señalado en casi todas como algo que implica un acercamiento con las empleadoras, y como indicador de mejores condiciones laborales. Cuando María va a limpiar casas en el horario en que está cerrada la librería en la que trabaja unas horas, destaca que sus empleadores la esperan con la comida y se sientan a comer juntos. Otras veces, si ya comieron le ofrecen un té o un café. No ofrecer nada para tomar es un gesto reprobado y marca una mala relación laboral y/o condiciones de explotación:

Cinthia: *No, igual con L ahora nada que ver. Nada que ver, pero bueno... no todos son iguales. Nada que ver a los otros que te tiraban abajo.*

E: *¿Pero... cómo te tiran abajo?*

C: *Claro. Te tenían como... Nunca te ofrecían de tomar algo, nunca...nada. (Cinthia, Agosto 2015).*

Encariñarse y conocer a las empleadoras, es en algunos casos, un factor por el cual no dejan un empleo en el que no siempre están a gusto, como es el caso de Adela:

Me paga poco, pero como que ya me sentía acomodada porque... Y hace muchísimo que estoy bueno, para mí ya son tres años. Como que ya los conozco. Me encariñé con los hijos. Y con ella el trato ahora, bueno, es tranquilo. (Adela, Julio 2017)

Acerca de la noción de reciprocidad, a lo largo de las entrevistas al hablar del afecto como algo esencial en este trabajo, las empleadas resaltan la obligación que contraen sus empleadoras de

¹⁷María considera el trabajo en el club hípico más como un trabajo en relación de dependencia típico, por un lado porque no se trata de un hogar y por el otro, porque trabaja como monotributista y no conoce a sus empleadores.

esa manera. Blanca valora positivamente el hecho de que su empleadora “la cuide”, debido a su enfermedad –lupus-:

Ella me tiene cajas de guantes así para que no toque agua fría. Me compra guantes quirúrgicos, y me cuida, me cuida... ¡no sabés cómo! O sea ellos me cuidan, como que es mutuo. Es un trabajo pero tienen esa calidad humana de cuidar al prójimo también. Ella siempre dice “todos somos seres humanos, todos somos iguales. ¿Por qué voy a maltratar a la que viene a trabajar a mi casa, o ponerla en menos lugar que yo? Si es un ser humano como yo. (Blanca; Agosto 2017).

Entonces el cariño, el compartir y cuidar son vistos por las trabajadoras como partes de una buena relación laboral. Como fuimos abordando a lo largo de los apartados, la confianza forma parte de la reciprocidad esperada por las trabajadoras y como una condición fundamental para sentirse a gusto. Para Adela la falta de confianza de su empleadora, por el hecho de que una vez se llevó sin querer las llaves de la casa, forma parte de una relación de maltrato:

Un día salgo a sacar la basura y nada, me puse la llave en el corpiño. Me colgué y me olvidé de dejarla [la llave] en donde siempre la tenía que dejar. No sabés... ¡cuando llegué a mi casa me di cuenta! Más tarde le mandé mensaje para avisarle que la tenía yo. Y me imaginé que cuando fuera el viernes el lío que me iba a hacer. Y tal cual, ¡me hizo un espanto!, que yo “era una desconsiderada, que no era responsable, que cómo me podía pasar eso. Y toda clase de insultos.” (Adela, Julio 2017).

Adela señala la importancia de la confianza para este tipo de trabajo, donde no se puede “meter a cualquiera”, y siente que sus “patrones” actuales no le tienen confianza. En otras casas donde trabajó al segundo día ya le daban la llave para que se “maneje”, podía ingresar sin depender de sus empleadores para hacer sus tareas. En el trabajo actual, desde un primer momento no le permitieron tener las llaves y la dejan sola ocasionalmente en el transcurso de las 10 horas de actividad, pero siempre que se va hay alguien. La desconfianza termina siendo para ella parte de esa discriminación constante.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo intentamos reconstruir las características del trabajo doméstico remunerado a partir de la voz de las propias trabajadoras. Un trabajo que, señalan, debe ser más valorado socialmente. Y que estaba atravesado por el sentimiento de “estar hasta hora”, específicamente por la percepción de la subsistencia (Manzano, 2002). En primer lugar, evidenciamos que en el caso de varias de las trabajadoras entrevistadas la migración ha sido motivo de búsqueda de mejores oportunidades laborales, educativas, afectivas y/o emancipatorias. Las expectativas no siempre se cumplieron, tanto por no poder concluir estudios, conseguir un trabajo que les gustara o por encontrarse con condiciones habitacionales que no eran las adecuadas. En segundo lugar, si bien emplearse en el sector doméstico era vinculado a veces con la falta de alternativas –“no me quedaba otra”- pudimos observar que no se trató de un primer empleo de carácter transitorio, sino que -en un marco de limitadas posibilidades estructurales- fue elegido de manera estratégica por las trabajadoras para responder a ciertas necesidades, como una mayor entrada de dinero, estabilidad, flexibilidad en los horarios y disponibilidad para el cuidado de los/as hijos/as. Demostrando que más allá de que existen tales condicionantes estructurales -sociales, económicas y familiares-, ello no se traduce necesariamente en una valorización negativa o unívoca de su labor por parte de las trabajadoras. El TDR puede ser entonces una única opción pero también una elección dentro de las opciones disponibles. Para entender el sentido de la

elección actual de fuente laboral, indagamos en las trayectorias laborales, tomando la noción de “carrera” que da cuenta de los diversos trabajos por los cuales pasaron las entrevistadas y el contexto en el que decidieron emplearse en el sector doméstico. Esto permitió entender el TDR desde una óptica dinámica que priorizó a las trabajadoras y su agencia. En el caso de las jefas de hogar, puntualizamos que las entrevistadas remarcan “la necesidad” de trabajar para “darles de comer” a sus hijos/as, lo cual hace que muchas veces omitan sus condiciones de salud, personales o laborales, como el maltrato o la extensión de la jornada laboral, entre otras situaciones. En tercer lugar, pudimos conocer el valor que las propias trabajadoras le dan al trabajo doméstico y el énfasis en cómo debe ser valorado socialmente. Una de las claves que permitió entender esto fue que las trabajadoras consideran a su empleo como un oficio. Como señalamos, si bien no consiste en un empleo con barreras formales -tanto por el acceso como por la ausencia de la exigencia de un título o formación oficial-, este trabajo requiere del aprendizaje de ciertas técnicas, valores y capacidades relacionales. Ellos derivan de ciertas características o cualidades personales, son incorporados a través de la experiencia, y también son enseñados por empleadoras y trabajadoras conocidas. La adquisición del oficio y la experiencia permite cada vez ganar mayor autonomía y margen de negociación con sus empleadoras respecto a las condiciones laborales, salarios, derechos, entre otros. En cuarto lugar, luego de analizar las características que las trabajadoras consideran como esenciales del oficio, pudimos reconstruir los modos de acceso a este trabajo, que en su mayoría se producen a través de la recomendación, el “boca en boca”, ya que se trata de empleos donde se prioriza la confianza y las referencias personalizadas. Posteriormente indagamos en las diversas modalidades y categorías del trabajo doméstico-tareas de limpieza o cuidado de niños/as o personas mayores-: sin retiro -“cama adentro”- y con retiro en una única casa o en varias -fijas o a demanda-. Demostramos que estas modalidades implicaban una heterogeneidad de condiciones, unas más beneficiosas que otras, lleva a concluir que la modalidad de trabajo por horas a demanda puede ser la más inestable y portadora de las peores condiciones, porque no determina compromiso, obligación ni derechos laborales. En quinto lugar, siguiendo las características del TDR desde la perspectiva de las trabajadoras, analizamos brevemente la dimensión afectiva y del compartir que ellas señalan como transversal y definitoria de las condiciones laborales. El buen trato o el maltrato son observados como la piedra angular del bienestar en un ámbito que es privado -el hogar de otros/as-, y que a su vez está permeado por relaciones desiguales, de poder, clase y género.

La hipótesis que guió este capítulo, como pudo verse a lo largo de los relatos, es que las relaciones que se dan en el ámbito del TDR entre empleadoras/empleadas y sus condiciones laborales son señaladas por las trabajadoras como relaciones de reciprocidad que implican la triple obligación de dar, recibir y devolver, constituyendo una obligación moral. A medida que las trabajadoras reflexionaban sobre su trabajo, dejaban claro cómo deberían ser las condiciones laborales, el salario, el trato hacia ellas, el deber con sus hijos y sus historias de subsistencia. Como señala Mauss (1976), dichas relaciones recíprocas se pueden interpretar como una prestación social total. Las trabajadoras resaltan el afecto, la confianza, el ser “dadoras” o “como de la familia”, e incorporan así un mismo marco discursivo con sus empleadoras. Sin embargo, este mismo marco discursivo no está exento de que a su vez ellas generen un puente de obligación implícito. Para que ese “amor”, esa buena predisposición o diligencia “sea dada”, las trabajadoras esperan una “devolución” a través del buen trato, el nivel de salario, las condiciones laborales, o actitudes como la generosidad, el compartir momentos o la comida. En definitiva esbozan **cómo debería ser valorado este oficio y lo que ellas dan**. Eva, al igual que todas las entrevistadas, sabe bien cuál es el valor social que la sociedad, las empleadoras y el Estado le asignan a su trabajo, pero no por eso deja de plantear

e invitarnos a afirmar la importancia del TDR en la reproducción de los hogares: “de las empleadas depende la vida de los patrones”.

No obstante, a partir de indagar en otras situaciones también se impone otro interrogante: ¿qué pasa cuando este triángulo (dar, recibir y devolver) no se cumple? ¿Por qué en el caso de Adela, continúa trabajando a pesar de los malos tratos hacia ella? ¿Cómo es que el don -como ideal- no funciona en determinadas circunstancias? Aquí no puedo dejar de mencionar que esta ruptura en la relación recíproca refleja la desigualdad que permea el trabajo doméstico y a las trabajadoras. En ese sentido, Comas d'Argemir (2016) plantea que por ello es indispensable reconocer las dimensiones de desigualdad encubiertas bajo las bases morales del don y la reciprocidad. El “dar, recibir y devolver”, se plantea entonces como un marco discursivo común y como base moral, tanto de empleadoras como de empleadas -que se reapropian de ese discurso-. Pero, a modo de reflexión, en la práctica hay una diversidad de situaciones atravesadas por las desigualdades de clase y género, que ponen en riesgo la lógica de la reciprocidad en tanto es ajena al cruce clase y género, que explican contextos de absoluta vulnerabilidad social, económica y cultural.

Referencias bibliográficas

ABDUCA, Ricardo: “La reciprocidad y el don no son la misma cosa”, en **Cuadernos de antropología social**, Buenos Aires, Instituto de Ciencias Antropológicas FFyL-UBA, 2007, número 26, pp. 107-124.

BARRANCOS, Dora: “Una precursora de los derechos de las mujeres trabajadoras: Gabriela Laperrière de Coni”, en: **Estudios del Trabajo**, ASET, 2008, número 35.

CANEVARO, Santiago: “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”, en **Avá**, Misiones, Universidad Nacional de Misiones, Diciembre 2009, número 15.

COMAS D' ARGEMIR, Dolors: “El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados”. **Cuaderns-e. Institut: Catalá d' Antropología**, Barcelona, 2016, número 22, pp. 17-32.

COURTIS, Corina y PACECCA, María Inés: “Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, en **Papeles de Población**, México, enero- marzo 2010, volumen 16, número 63, pp. 155-185.

CUTULI, Romina y PÉREZ, Inés: **Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011**. Buenos Aires, Concurso Bicentenario de la patria: Premio Juan Bialet Massé, Octubre 2011.

FEDERICI, Silvia: **La bruja y el Calibán. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria**. Buenos Aires, Tinta Limón Ediciones, 2010.

HOCHSCHILD, Arlie: “Global care chains and emotional surplus value”, en: GIDDENS, Anthony y HUTTON, Will (Eds.), **On the Edge: Globalization and the New Millennium**, London, Sage Publishers, 2000.

LEITE LOPES, José Sergio: **El Vapor del Diablo. El trabajo de los obreros del azúcar**. Buenos Aires, Editorial Antropofagia, 2011.

LEXARTZA, Larraitz, CHAVES, María José y CARCEDO, Ana: **Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe**. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.

LOBATO, Mirta: *“Entre la protección y la exclusión. Discurso maternal y protección de la mujer obrera, 1890-1934”*, en SURIANO, Juan (comp.): **La cuestión social en Argentina, 1870-1943**. Buenos Aires, La Colmena, 2000, pp. 245-275.

MANZANO, Virginia: *“Del ascenso social a la precarización. Un análisis sobre la producción de significados en torno al trabajo en el sector metalúrgico a fines de la década de 1990”*, en **Cuadernos de antropología social**, Buenos Aires, Instituto de Ciencias Antropológicas FFyL-UBA, 2002, número 15, pp. 71-90.

MAUSS, Marcel: *“Ensayo sobre los dones. Motivo y forma del cambio en las sociedades primitivas”*, en **Sociología y Antropología**. Madrid, Ed. Tecnos, 1979.

MEILLASOUX, Claude: **Mujeres, graneros y capitales**. México, Editorial Siglo XXI, 1977.

PALERMO, Hernán: *“Machos y brujas en la Patagonia”*. Trabajo, masculinidad y espacio de la reproducción, en **Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología**, 2016, número 25, pp. 99-119.

POBLETE, Lorena: *“Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales. Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina”*, en **Serie Documentos para discusión**, Buenos Aires, IDES, 2014, número 16.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina: *“Análisis económico para la equidad: los aportes de la Economía Feminista”*, en **Saberes: Revista de Ciencias Económicas y Estadística**, Rosario, Universidad Nacional de Rosario, 2010, número 2, pp. 3-22.

TIZZIANI, Ania: *“El servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo”*, en **Revista Trabajo y Sociedad**, Santiago del Estero, 2011, volumen XV, número 17, pp. 309-328.

ZURITA, Carlos: *“Trabajo domestico, servidumbre y situaciones de género”* en **Documento del Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Sociedad**, Universidad Nacional de Santiago del Estero, 2005.

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS, Ministerio de Hacienda de la Ciudad: **Trabajo no Remunerado de los hogares en la Ciudad de Buenos Aires**. Buenos Aires, 2016.

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: **Avances en la registración laboral de las trabajadoras en casas particulares a partir del nuevo marco legal**. Buenos Aires, 2014,

-----: **Situación del servicio doméstico en Argentina**. Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO: *“Protección social del trabajo doméstico”*, en **Documentos de política de protección social**, Ginebra, Marzo 2016, número 16.