

“Antes no teníamos
derechos... ahora está la ley”.

Desigualdad, representaciones y
reconocimiento a través de las
experiencias laborales de las
trabajadoras de casas particulares.

Autor:

Lander, Érica

Tutor:

Raggio, Liliana

2021

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título de Doctora por la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Antropología.

Posgrado

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Filosofía y Letras

TESIS DE DOCTORADO

“Antes no teníamos derechos... ahora está la ley”. Desigualdad,
representaciones y reconocimiento a través de las experiencias
laborales de las trabajadoras de casas particulares.

Doctoranda: Lic. Érica G. Lander

DNI: 18235050

Directora de tesis: Dra. Liliana Raggio

Fecha de entrega: 10 agosto de 2021

Agradecimientos

Son muchas las personas que, de una manera u otra, hicieron posible este trabajo con su acompañamiento.

En primer lugar a mi amor y compañero, Pablo, sin él... nada.

A las amigas que acompañaron la vida en todos estos años resistentes: Valeria, Carmen, Ana Lía, Laura L, Noe, Laura R, Silvia y Jorgelina. Juntas atravesamos estos años, buenos y malos; sobre todo este último, definido por el encierro, la lectura y la escritura.

A Nora y a Carlos, testigxs de la vida y de sus transformaciones; nunca fue poco, nunca suficiente.

A Liliana y Horacio, siempre creyeron, siempre estuvieron. Y a todo el equipo de UBACYT, con quienes compartimos lecturas y proyectos que posibilitaron las reflexiones que quedaron plasmadas en esta tesis.

A todas las compañeras que aceptaron colaborar en la investigación y que me dieron su amistad durante todos estos años.

A la familia.

Cada cosa es, en vez de un punto de llegada, un punto de partida... todo empieza en todo.

Fernando Pessoa

INDICE

INTRODUCCIÓN	8
1- Interés en el tema y contexto de la situación problemática	8
2- Relevancia de la tesis, objetivos y aproximación metodológica	15
3- Contenido de los capítulos.....	18
Capítulo 1: Marco teórico-conceptual	21
1.1- Procesos de construcción de sentido: sentido común, conocimiento práctico, representaciones sociales	21
1.2- El enfoque de los procesos relacionales de diferenciación, discriminación, desigualdad	30
1.3- Poder, cultura, ideología y hegemonía.....	35
1.4- Experiencias y discursos.....	39
1.4.1- Clase.....	43
1.4.2- Género	45
1.4.3- Raza/etnia/origen o la condición racializada	48
1.5- Trabajo y experiencias de trabajo.....	51
1.5.1- El primer camino: trabajo, trabajo social y empleo asalariado	53
1.5.2- El segundo camino: trabajo, trabajo doméstico, trabajo reproductivo	57
1.5.3- Trabajo: explotación, derecho y dignidad.....	69
1.5.4- El trabajo desde el reconocimiento de las múltiples opresiones y discriminaciones	74
1.6.- El enfoque de las múltiples desigualdades	81
Capítulo 2: El estudio de lo social desde la perspectiva antropológica	88
2.1- La escala en la construcción de los registros etnográficos.....	88
2.2- La exotización de lo familiar y el “dejarse afectar”	93
2.3- La particularidad y la relevancia de la mirada antropológica	97
2.4- La <i>Escuela</i> : campo y espacio social de interacción.....	99
2.5- Caracterización de las trabajadoras.....	101
2.6- Los vínculos de confianza: la entrada al mundo de las/os otras/os	102
2.6.1- La entrada al campo	102
2.6.2- La entrada al mundo de las trabajadoras	107
Capítulo 3: Las políticas públicas y la disputa político-cultural	124
3.1- La política pública sociolaboral	125
3.1.1- Las luchas por el reconocimiento de los derechos sociolaborales....	127
3.1.2- El avance en los derechos.....	133
3.1.3- La política pública y la inclusión social	139

3.2- El debate político-cultural: ¿de qué desigualdades se trata?	146
3.2.1.- La pandemia de COVID 19 y las desigualdades en el sector	156
Capítulo 4: Los mundos construidos: las miradas propias, las ajenas, las controversias y los merecimientos	160
4.1- El comienzo de sus trayectorias	161
4.1.1- Trabajo Infantil	161
4.1.2- ¿Cómo explican sus inicios laborales?	165
4.1.3- Maltrato en la niñez en el lugar de trabajo	170
4.2- Algunas historias locales: las familias como instituciones constitutivas y la internalización de los estereotipos de género	176
4.3- Algunas historias migrantes: la construcción de una vida	185
4.4- ¿Qué significa maltrato en este trabajo?	195
4.5- Preocupaciones compartidas	197
4.5.1- Los estudios y los estereotipos de género	197
4.5.2- El trabajo y la autonomía	206
4.5.3- El trabajo y los estereotipos de clase	210
4.5.4- El sentido de “dignidad” alrededor del trabajo	216
4.5.5.- Las representaciones y las controversias alrededor del trabajo	218
4.5.6- La construcción de una vida digna	221
Capítulo 5: ¿De qué se trata esto: relaciones de amistad, formar parte de la familia, ayudar o trabajar?	223
5.1- El inicio de la trayectoria y las redes laborales	225
5.1.1- Las primeras relaciones laborales	229
5.1.2- Sostener el empleo en el tiempo	232
5.1.3- Agencias de empleo	234
5.2- Las modalidades de trabajo y las preferencias: intereses en lucha	237
5.2.1- Empleo “sin retiro”	237
5.2.2- Empleo “con retiro”: mensual y por horas	246
5.2.3- Circuitos de trabajo	252
5.3- Las relaciones: el reconocimiento y las arbitrariedades	255
5.3.1- La encuesta y las “avivadas”	271
5.4- La apelación a la moralidad	274
Capítulo 6: La <i>Escuela</i>: entre los sentidos de pertenencia, los derechos y los dispositivos de poder	293
6.1- La <i>Escuela</i> : sus inicios y objetivos	293
6.2- Los inicios dentro de la <i>Escuela</i> : motivaciones e intereses	297
6.3- La Escuela y sus actividades: la observación de las clases y talleres	306

6.4- Dos de los objetivos de los cursos a través de sus materiales: <i>profesionalizar y jerarquizar</i>.....	309
6.4.1- El Manual de Formación Profesional y las interacciones en los encuentros	311
6.4.2- La perspectiva de género	321
6.4.3- La capacitación: entre la incorporación muda de la desigualdad y la agencia.....	327
6.4.4- Las cuestiones inesperadas: la manifestación de la controversia	338
6.5- El tercer objetivo de los cursos, talleres y acciones de la Escuela: concientizar	345
6.5.1- Apropiación de los derechos a través del conocimiento de la Ley	347
6.5.2- La conciencia: Las estrategias pedagógicas y los procesos reflexivos 	351
6.5.3- El espacio de las aulas: lo compartido, lo que separa	359
6.6- El Centro de empleo y los <i>procesos de concientización</i>	362
6.6.1- El Taller de concientización para el trabajo: su propuesta	363
6.6.2- El Taller de concientización para el trabajo: su funcionamiento	367
Capítulo 7: Reflexiones Finales. La construcción de vidas significativas como vidas vivibles.....	385
7.1- El enfoque etnográfico y la participación en los procesos al ras de lxs sujetxs.....	385
7.2- Las políticas públicas y la integralidad.....	389
7.3- La experiencia cotidiana de vivir y la construcción de una vida significativa.....	393
7.4- ¿Por qué no dejar de nombrar al trabajo?: el trabajo, la intimidad, las esferas y los límites.....	399
7.5- Trabajo-sueldo: una ecuación que no cierra	404
7.6- La evaluación de los cursos.....	405
7.7- Entre el encierro y la sociabilidad	408
7.8- La circulación de información y la organización del grupo.....	410
7.9- Los contenidos de los cursos y su tratamiento.....	413
7.10- La importancia de las observaciones en la indagación	415
7.11- El taller de concientización y el sesgo psicológico.....	418
7.12- La conciencia como transformación y autoconstrucción en contextos desiguales.....	420
7.13- Consideraciones finales.....	421
ANEXO.....	431
Apartado 1: Los cursos	431
Apartado 2: Tabla Salarial 2019.....	433

Apartado 3: Las categorías	434
Apartado 4: Posibilidades laborales que abre el “perfil de base”, según el <i>Manual</i>	435
Apartado 5: Boletín Campaña de concientización	436
Apartado 6: Nomenclador de noviembre de 2015	438
Apartado 7: Decreto-Ley N° 326/56	439
Apartado 8: Resolución General AFIP N° 3491/2013	442
Apartado 9: Perfil de las trabajadoras	447
Apartado 10: Recorrido temático de entrevistas	448
BIBLIOGRAFÍA	449
Fuentes consultadas y citadas	464
Marco normativo	467
Referencias hemerográficas	468

INTRODUCCIÓN

1- Interés en el tema y contexto de la situación problemática

En los últimos años fue ganando visibilidad uno de los empleos más opresivos que conserva nuestra sociedad por los bajos salarios, por las condiciones de trabajo, por el tipo de relaciones que se estructura a su alrededor y por la estigmatización que padecen quienes se ocupan de él; me refiero al trabajo en casas particulares; que no solo está feminizado sino que, además, está racializado.

Desde 2010, la presentación del proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo a cargo de Cristina Fernández de Kirchner para regular al sector, posibilitó que se visibilizara y discutiera la condición de servidumbre en la que estuvieron sumidas estas trabajadoras a lo largo de la historia; condición que fue naturalizada y legitimada en las representaciones sociales, en las prácticas y las relaciones que las acompañan.

Las condiciones de protección legal del sector eran discriminatorias; la actividad continuaba regulándose por el Decreto-Ley 326/1956 o *Estatuto del Servicio Doméstico*, promulgado en la dictadura que derrocó a Juan Domingo Perón en 1955, en ese período a cargo del militar Pedro Aramburu. Ese Decreto-Ley, en primer lugar, reforzó la exclusión del sector del reconocimiento progresivo de los derechos laborales que conquistaron lxs trabajadorxs organizados. En segundo lugar, solo incluía en la regulación a las personas que trabajaban dieciséis horas o más (cuatro horas por día, cuatro días a la semana) para un mismx empleadxr, dejando fuera a un número creciente de mujeres¹, que desde la segunda mitad del Siglo XX comenzaría a incorporarse al mercado de trabajo, empleándose por horas para distintxs empleadorxs.

El debate generado alrededor del tema se intensificó durante esos años; primero, impulsado desde 2006 a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la promoción del *trabajo decente* (Valenzuela y Mora, 2009); luego, por la demora en la sanción de la nueva ley en la Argentina, sobre el proyecto presentado en marzo de 2010. Además, en 2011, la Conferencia Anual de la OIT aprobó el *Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, con el objetivo de extender a nivel internacional los derechos

¹ Esta es una actividad feminizada, cerca del 95% son mujeres, por eso elegí mencionar al sector a través del uso del género femenino.

laborales fundamentales a este colectivo de trabajadorxs². Esto implicaba, que cada país debía ratificar el convenio³ y, además, adecuar la legislación laboral nacional a esos estándares. Todo esto permitió que durante esos años se fueran involucrando diversos sectores (organizaciones sociales, sindicatos, organismos nacionales e internacionales, academia) en la construcción, análisis y evaluación del contenido de la ley, promoviendo la discusión y la sensibilización de la sociedad civil. Finalmente, en 2013, se promulgó la Ley 26844 o *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares* (reglamentada a través del Decreto 467 de 2014), con esto el tema se constituyó en una *cuestión socialmente problematizada*⁴ al entrar al debate público. Esos derechos laborales conquistados permitieron, en principio, que el sector se equiparara, en muchos aspectos, con el resto de las y los trabajadores.

Además, este grupo de trabajadoras ha sido uno de los más relegados en cuanto a la regulación de la actividad, por las dificultades que presenta el control por parte del Estado del ámbito privado, espacio donde se desarrolla este trabajo. Pero también por la devaluación que el modo de producción capitalista (patriarcal, androcéntrico y racista) ha generado, a lo largo de la historia, sobre las actividades propias del sector. Se ha encargado de legitimar la dominación de un sector a través del prestigio de la ciertas actividades productivas (económicamente visibles) asociadas a los hombres —los mejor posicionados—; y el desprestigio de la relacionadas a la reproducción social (económicamente invisible) percibidas a cargo de las mujeres (cf. Rodríguez Enríquez, 2015b; Federici, 2014 [2004]; 2018; Comas D'Argemir, 1995); en particular, de las peor posicionadas en la sociedad. Son consideradas tareas sencillas, rutinarias y descalificadas; se desarrollan puertas adentro del hogar y es por esto que son tareas invisibles, en términos sociales y económicos. Esta representación desventajosa del trabajo reproductivo no remunerado se trasladó al trabajo remunerado y a quienes lo realizan. En estos casos el trabajo no solo sigue siendo invisible sino que, en ocasiones, se lo convierte en un trabajo degradado cuando a estas trabajadoras no se les

² Donde se plantea *“que la adopción de las normas es un comienzo, y que aún hay que lograr su ratificación y materializar su puesta en práctica. Se inicia ahora la tarea colectiva de los mandantes de la OIT por obtener la aplicación concreta del Convenio y la Recomendación a nivel de cada país”*. (OIT, 2011: 4)

³ La Argentina ratificó el Convenio 189 el 24 de marzo de 2014.

⁴ *“Ninguna sociedad posee la capacidad ni los recursos para atender omnímodamente la lista de necesidades y demandas de sus integrantes. Sólo algunas son “problematizadas”, en el sentido de que ciertas clases, fracciones de clase, organizaciones, grupos o incluso individuos estratégicamente situados creen que puede y debe hacerse “algo” a su respecto y están en condiciones de promover su incorporación a la agenda de problemas socialmente vigentes. Llamamos “cuestiones” a estos asuntos (necesidades, demandas) ‘socialmente problematizados’”* (Oszlak y O'Donnell, 1982: 110).

reconocen sus derechos; equiparando estas tareas con la servidumbre por la explotación y la precarización que conllevan y por las relaciones que promueve.

Desde 2010 me fui involucrando con el proceso relatado, esto hizo que la investigación llevada a cabo para esta tesis se viera favorecida por experiencias previas de participación en diversos proyectos investigativos que abordaron los problemas laborales del sector. En 2010 formé parte del equipo de investigación para el proyecto *Migración, género y cuidado*⁵. Luego, durante 2011 integré otro equipo de investigación abocado al estudio de las *Cadenas de cuidado y trabajo en el servicio doméstico. Generando conocimiento para fortalecer los derechos de las mujeres en situación de vulnerabilidad*⁶. Ambos proyectos se desarrollaron en el período anterior a la promulgación de la Ley 26844 y respondían a la necesidad de visibilizar a nivel mundial el lugar ocupado por las trabajadoras quienes enfrentaban “serios déficit de trabajo decente”, uno de los principales ejes de trabajo de la OIT. Los dos proyectos mencionados tenían como preocupación fundamental el tema del cuidado y el género en contextos de migraciones feminizadas dando como resultado lo que Arlie Hochschild (2011 [2008]) denominó “*cadenas globales de afecto y asistencia*”⁷.

Señalaba antes que por ese tiempo desde diferentes espacios se luchaba por nuevas regulaciones y nuevas políticas (a nivel de los estados nacionales y a nivel internacional), para producir mejores condiciones de trabajo e igualdad con respecto al resto de lxs trabajadorxs. Esto quedó plasmado en el *Convenio 189* de la OIT que citaba más arriba, que fue el resultado del trabajo colectivo de diferentes sectores a nivel internacional. Este acuerdo buscó enfatizar la relevancia del trabajo de este sector para la economía mundial.

En 2015, también colaboré en el equipo de investigación que dirigió la Dra. Estela Grassi, para el proyecto *Autovalía y dependencia legítima. La política social y los soportes socio-institucionales de la vida social*, haciendo entrevistas a trabajadoras de casas

⁵ Coordinado por Norma Sanchís y Corina Rodríguez Enríquez; a cargo de la Asociación Lola Mora, financiado por United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW), con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

⁶ Proyecto coordinado por Norma Sanchis, a cargo de Asociación Lola Mora y financiado por ONU Mujeres.

⁷ Son cadenas de dimensiones transnacionales, que se van constituyendo con el propósito de “sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder” (Pérez Orozco, 2009: 8).

particulares. Estos fueron mis primeros contactos con el tema del trabajo en casas particulares y con las experiencias sociolaborales de estas trabajadoras.

Reconozco que mi participación en estas investigaciones fue el principal impulso para el desarrollo de esta investigación doctoral. El problema de investigación se fue conformando alrededor del interés por indagar sobre los procesos de cambio que estaban sucediendo (a nivel internacional y nacional; tanto en términos legislativos como político-culturales) desde la perspectiva de las trabajadoras. Me proponía tomar en cuenta las trayectorias vitales y laborales de las trabajadoras y las experiencias de formación constituidas en la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (Escuela, en adelante)* que había conocido durante 2011. Esta institución fue creada en 2006 por iniciativa del Sindicato *Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)*, junto con la *Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP)*, con el objetivo de construir un espacio formativo del sindicato para capacitar a las y los afiliados a través de cursos y talleres.

Comencé el trabajo de campo en la *Escuela* a fines de 2015⁸, dos años después de que se votara la Ley 26844, y meses antes de que se diera el cambio de gobierno a nivel nacional. La llegada al Poder Ejecutivo Nacional de la *Alianza Cambiemos (2015-2019)* significó, además, un cambio en el enfoque sobre el trabajo y lxs trabajadorxs en su conjunto. Considero importante registrar esto porque significó un punto de quiebre en nuestra sociedad. Comencé en noviembre de ese año, momento en el que se estaba desarrollando la campaña política para las elecciones presidenciales. En este sentido, se vislumbraba la posibilidad de un cambio de rumbo en el país, y es lo que ocurrió. La *Alianza Cambiemos* ganó las elecciones y comenzó un proceso acelerado de repliegue de los logros sociales en términos de políticas públicas y modificaciones institucionales que el proyecto kirchnerista había desarrollado. El nuevo régimen conservador-neoliberal que intentó establecerse como hegemónico (Pucciarelli y Castellani, 2017) fue desarticulando muchas de las políticas que habían implicado avances importantes durante el período anterior; a través de la repolitización de “*la cuestión social con eje en el trabajo*” (Grassi, 2018: 76). El nuevo modelo venía a plantear el mérito como dimensión de la dignidad. Ocultando las múltiples formas en las que eso que se cree merecido está mediado por el lugar ocupado en el sistema de clases, o en las distinciones de género; y, sobre todo, en las posiciones racializadas; que son todas

⁸ Mientras que el proceso de escritura ocurrió en el contexto de Aislamiento provocado por la Pandemia de COVID 19, posterior al inicio de un nuevo ciclo presidencial en diciembre de 2019, con el triunfo del *Frente de Todos* en las elecciones de octubre de ese mismo año.

dimensiones de la desigualdad que atraviesan la vida de estas mujeres trabajadoras. Eso que se cree merecido no puede separarse de las distancias que disocian (pero no desatan) las condiciones sociales de unxs y otrxs. Sin embargo, en ese nuevo orden, quienes menos tenían eran responsables de su propia precariedad.

La preocupación por el ingreso salarial de los hogares fue una de las cuestiones a las que se le restó entidad durante este período. En este contexto,

...“la significativa destrucción de puestos de trabajo (formales e informales), ocurrida durante los primeros nueve meses de gobierno ha creado condiciones objetivas de deterioro de las condiciones de vida para los nuevos desocupados y, al mismo tiempo, han instalado un clima de inseguridad en torno al mantenimiento del empleo sobre el conjunto de los trabajadores. En efecto, los despidos lograron sembrar el miedo a la pérdida del trabajo, primera precondition para promover la reducción del costo laboral”. (Equipo CETyD, 2016)

Así, para nombrar a los despidos que iban en aumento se usaron términos tales como “desvinculaciones de personal”; “recortes de la nómina”, “discontinuaciones”, entre otros que se fueron naturalizando durante este tiempo. Por ejemplo, *Infobae* (Sticco, 2016) publicaba en septiembre de 2016 que se estimaba “que en ocho meses hubo casi 170.000 despidos y más de 90.000 suspensiones”. Además, se afirmaba en esta nota, que en agosto de ese año las “desvinculaciones de personal” se dispusieron fundamentalmente “en el sector privado, en las ramas petróleo, siderúrgica, textil, plástica, petroquímica, metalúrgica, alimentos, mercantiles y construcción”. Pero, los “recortes” en el sector público no se quedaban atrás: “también se anotaron recortes de la nómina, pero de menor magnitud agregada: “Se verificaron en la administración pública provincial, Correo Argentino, salud, docentes, Ministerio de Educación y en municipios”. (Ibídem)

En síntesis, las medidas tomadas con respecto al mundo laboral, de clara impronta neoliberal, dieron como resultado la precarización de las condiciones laborales; y, el sector del trabajo en casas particulares, no quedó excluido de este proceso. Las dificultades se agudizaron en el período investigado, generando: “una profunda recesión económica”; “un régimen de alta inflación”; “una profunda regresividad distributiva” y “una pesada carga de vencimientos de la deuda” (CIFRA 2019)⁹. Todo esto provocó, en

⁹ En el *Informe de coyuntura N° 32* de CIFRA, de noviembre de 2019, al hacer el balance de la gestión de la *Alianza Cambiemos*, uno de los elementos señalados fue “una profunda regresividad distributiva en función de la caída del salario real —caída del 12,4% de los trabajadores registrados en el sector privado desde noviembre de 2015 hasta agosto de 2019, aunque con una elevada heterogeneidad sectorial, más del 30% en el sector público y del 23% en jubilaciones— y el aumento de la tasa de desempleo y subempleo, que treparon respectivamente del 6,6% al 10,6% y del 9% al 13,1% entre el segundo trimestre de 2015 y el mismo período de 2019. Como consecuencia de ello el nivel de pobreza, que había bajado del

la población en general y en el sector en particular, una serie de consecuencias adversas, profundizadas en el último período (la inflación interanual de 2019 fue del 53,8%). La más significativa fue la sostenida depreciación del salario y los problemas que esto acarrió: pérdida del poder adquisitivo; deterioró en la calidad de vida; crecimiento del endeudamiento familiar; feminización de la pobreza, el desempleo¹⁰ y de la precarización laboral¹¹ (DNElyG, 2020). Los datos más recientes dicen que

...el 76,8% no está registrada ante el sistema de seguridad social, es decir, que su empleador no le realiza aportes jubilatorios [...] Entre otras implicancias, el no registro disminuye el acceso de las trabajadoras a derechos sociales como aguinaldo, obra social derivada de su trabajo y licencias; y les impide estar cubiertas por el sistema de riesgos del trabajo y recibir las prestaciones que el mismo prevé en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales. (MTEySS, 2020: 13)

Durante ese tiempo, en la página de la *Escuela* se podía leer en letra mayúscula la apelación a los logros alcanzados:

...SE DESTACA EL SALTO CUALITATIVO DE LA LEY 26844, AL CONSIDERAR A TODA TRABAJADORA/R DE CASAS PARTICULARES EN RELACION DE DEPENDENCIA CON SU EMPLEADOR/A, INDEPENDIEMENTE DE LAS HORAS SEMANALES QUE TRABAJA PARA UN MISMO EMPLEADOR/A. FINALIZA CON EL CUENTAPROPISMO¹².

El “cuentapropismo”¹³ se opone al trabajo en relación de dependencia¹⁴, porque implica el despojo de los derechos laborales, e impone la necesidad de tener que negociar de manera individual los términos de la relación laboral con las/os empleadoras/es. Según el informe *Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares*, preparado por el MTEySS (2020), el 16,1% de las trabajadoras de casas particulares que están registradas ante la seguridad social están afiliadas a algún sindicato; mientras que solo el 2,1% ha tenido contacto con esa institución. Y,

Con respecto a la ley que regula el contrato de trabajo del personal de casas particulares, un 8% de las trabajadoras manifestó haberla consultado. Entre los principales motivos de consulta se encuentran conocer “cómo se fijan los salarios” (92,9%), “obligaciones del empleador” (73,1%), “licencias y vacaciones” (69,5%) y “jornadas de trabajo y descansos” (58,3%). (MTEySS, 2020: 32)

59,7% al 29,3% entre 2003 y 2015, subió al 35,4% en el primer semestre de 2019” (CIFRA, 2019: 3).

¹⁰ “La tasa promedio de la participación de las mujeres en el mercado laboral es de 49,2%, 21 puntos porcentuales más baja que la de los varones (71,2%)” (DNElyG, 2020).

¹¹ Relacionada a que es un trabajo que se practica sin que la parte empleadora aporte al Sistema de Seguridad Social; es decir, alejado del *trabajo decente*.

¹² Tomado de <https://www.escuelaempleadas.com.ar/resena-historica-de-nuestra-escuela/>, consultado por última vez el 3/1/21.

¹³ Trabajé esto en la Introducción.

¹⁴ Las trabajadoras de casas particulares “*tienen en el país un alto grado de vulnerabilidad en términos de contratación. El nivel de informalidad es el más alto de la economía y condiciona no solo el acceso presente de las trabajadoras a derechos como obra social, seguro de accidentes y licencias, sino también la capacidad futura de subsistencia dada por los aportes jubilatorios. Trabajar en la inclusión de este colectivo al sistema de seguridad social, y por ende al sistema de riesgos del trabajo, se vuelve imperante e indispensable*” (MTEySS, 2020: 38).

Acuerda con estos datos, el informe preparado por Tomada, Schleser y Maito (2018), que también señala la baja tasa de sindicalización del sector, en comparación con la elevada tasa del conjunto del empleo asalariado registrado en la Argentina, alrededor del 39%. Esto representa una dificultad y, como se indica en el informe,

...un doble desafío para las organizaciones sindicales. El primero de ellos sería consolidar y ampliar la afiliación al interior de la mitad de la estructura ocupacional en la que tienen un nivel de inserción mayor, es decir, la que comprende a los asalariados registrados. [...] El segundo desafío consiste en extender y fortalecer los procesos de organización de la mitad de la estructura ocupacional donde la afiliación sindical es marginal. (Tomada, Schleser y Maito, 2018: 4)

Pero en el caso del sector, la debilidad de los diferentes sindicatos no solo responde al número de sus afiliadas, sino también al escaso poder que tienen en cuanto a la efectiva capacidad para intervenir en la realidad; por ejemplo, por la poca influencia sobre las paritarias o sobre las políticas públicas destinadas al sector; pero también por la limitada visibilidad que logran o la reducida capacidad de movilización que tienen. En todos estos aspectos, la fragilidad del gremio se ha marcado desde sus orígenes (Acha, 2013a).

Es decir, el trabajo precario continúa siendo uno de los grandes problemas del sector. Y, tal como se afirma en los diversos documentos consultados, revertir esta situación es una “*decisión gubernamental*” (Roncoroni, 2017: 5), ya que una de las obligaciones del Estado es la de controlar e inspeccionar los lugares de trabajo para que estas situaciones se reviertan. Hasta ahora se ha esgrimido como pretexto, que las condiciones particulares en las que se desarrolla este “*trabajo como ningún otro*”, son las que no favorecen la inspección por parte de los organismos que regulan la relación laboral (Cuadernos del IDES, 2015).

Sin embargo, en el *Convenio 189* de la OIT *Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011—y en la *Recomendación 201*¹⁵, que lo complementa—, se dispuso claramente que

... Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos [...] deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional [...] se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad. (Artículo 17, Convenio 189 de la OIT)

¹⁵ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011. La Argentina ratificó el Convenio 189 el 24 de marzo de 2014.

Esta área está requiriendo políticas más activas para hacer que el *trabajo decente* sea una realidad para el conjunto de los y las trabajadoras. En diciembre de 2019, comenzó un nuevo ciclo presidencial tras el triunfo del *Frente de Todos* en las elecciones de octubre de ese mismo año. Fue en el mismo período que di por terminado el trabajo de campo.

2- Relevancia de la tesis, objetivos y aproximación metodológica

La relevancia de esta tesis doctoral está dada por la aproximación a la perspectiva de las trabajadoras de casas particulares sobre los procesos sociales, culturales y laborales desarrollados alrededor de este sector del trabajo. Retomo la mirada que construyen sobre sus relaciones laborales, que implican: disconformidades; procesos de lucha por reivindicaciones parciales (sueldo, derechos, horarios, condiciones laborales, respeto, etc.); así como resistencias cotidianas.

El problema de investigación remite a los procesos de transformación de la conciencia trabajadora del sector del trabajo en casas particulares. Indago sobre sus propias perspectivas sobre estos procesos; tomo en cuenta tanto las experiencias sociales, las trayectorias laborales que relatan y las representaciones que construyen alrededor de esas experiencias vividas; como las modalidades de interacción que construyen con sus empleadorxs y cómo las representan. Finalmente, indago sobre el lugar asignado, en los procesos de construcción de sentido, a la promulgación de la Ley 26 844/2013 o *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*, y sobre el papel que han tenido en esto, las diversas herramientas pedagógicas desplegadas por la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico*.

El referente empírico¹⁶ quedó delineado por las actrices sociales a investigar —las trabajadoras de casas particulares que participaban en los cursos que organiza la *Escuela*—, sus interacciones (actividades, comportamientos, relaciones, actitudes, prácticas), sus discursos y representaciones, sus espacios de encuentro y reflexión.

Los objetivos generales fueron:

- Indagar sobre las representaciones que las trabajadoras de casas particulares construyen alrededor de sus experiencias laborales y analizar el lugar que le

¹⁶ Es decir, el “recorte del universo geográfico, poblacional, temporal —o de otro tipo— desde el que se construirá la base documental de la investigación” (Achilli 2005: 53).

asignan, a la promulgación de la Ley 26844/2013 o *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*.

- Identificar posibles transformaciones alrededor de la conciencia trabajadora y comprender si las diversas herramientas pedagógicas desplegadas por la Escuela tienen algún papel en esto.

Y los objetivos específicos:

- Entender las maneras en que los diferentes procesos de construcción de representaciones (auto-representaciones, con énfasis en el auto-reconocimiento y/o autopercepción y hetero-representaciones) se constituyen mediante las experiencias vividas por estas trabajadoras.
- Conocer la existencia de posibles transformaciones que puede estar desarrollándose en torno a la conciencia trabajadora del sector.
- Reconstruir las modalidades de interacción con sus empleadores y las diferentes representaciones que las trabajadoras sostienen sobre sus relaciones socio-laborales, experiencias y trayectorias laborales.
- Comprender las modalidades en las que se produce el conocimiento e involucramiento con la nueva ley, así como el papel jugado por la *Escuela* en estos procesos.

Con respecto a la hipótesis de trabajo, comencé la investigación con el supuesto de que los procesos de transformación de la conciencia trabajadora se conformaban como uno de los principales problemas que afrontaba el sector: la subordinación, la explotación, la exclusión y el desprecio son parte de las múltiples desigualdades que padecen estas mujeres.

Y tuve en cuenta desde el inicio que las herramientas brindadas en ámbitos formativos¹⁷ podrían colaborar en este proceso de construcción de conciencia entre las trabajadoras de casas particulares, por eso me propuse participar en esos espacios.

¹⁷ Presencé inicialmente algunas clases del Curso llamado *Servicio en casas particulares* (este curso en 2015 tenía 4 materias: 1) con dos módulos: *Nos acercamos al mundo del trabajo y Definimos nuestro proyecto ocupacional*; 2) con dos módulos: *Trabajamos en la atención de personas y Realizamos gestiones domiciliarias*; 3) *Brindamos servicios de limpieza*; 4) *Brindamos servicios de cocina*), los módulos *Nos acercamos al mundo del trabajo* y *Proyecto ocupacional* y la materia *Brindamos servicios de cocina*. También participé del Taller *Concientización para el trabajo*; del curso *Cocina Superior*, solo para afiliadas al sindicato; y un curso comenzado en 2016: *Mantenimiento básico para del hogar*.

Definí los *procesos de concientización* a partir de la categoría de *experiencia*, es decir, como percepción de *explotación* en el trabajo. Suponía que estos procesos podían estar relacionados, por un lado, al conocimiento de la existencia de los derechos laborales conquistados a partir la Ley 26844/2013; y, por el otro, a la reflexión compartida sobre las propias experiencias asociadas a situaciones abusivas en ámbitos laborales.

Por lo expuesto anteriormente, mi hipótesis es que el conocimiento de la nueva ley en estos espacios formativos, al impulsar la reflexión compartida sobre sus propias trayectorias y posiciones sociales, contribuye en la transformación de esta conciencia.

La propuesta para el abordaje metodológico de la problemática fue cualitativa, con un diseño flexible, acorde a la complejidad de lo social y a las necesidades analíticas relacionadas a cada etapa. Al principio contemplaba el despliegue de algunas técnicas, tales como la observación participante, las conversaciones espontáneas y las entrevistas en profundidad, así como las grupales a las trabajadoras/cursantes. Más tarde, incluí entre los materiales para analizar algunas de las conversaciones del *WhatsApp* compartido entre las cursantes, las que resultaron relevantes para este estudio. Cada una de estas técnicas representó la construcción de los correspondientes registros y transcripciones. Fueron codificadas de la siguiente manera¹⁸.

- Las entrevistas y conversaciones a 8 trabajadoras : E Nro_fecha
- Conversaciones informales con 15 trabajadoras: C Nro_fecha
- 1 reunión grupal con 8 personas: GF letra_fecha
- 3 entrevistas a directivas: E letra_fecha
- Observaciones en clases de diferentes cursos: O Nro_fecha
- Observaciones en talleres: O Letra_fecha
- Conversaciones por *WhatsApp*: Ch_fecha

Luego, a este corpus que comenzó a conformarse, se fueron sumando otros documentos y materiales estadísticos que permitieron ampliar el análisis, junto con material hemerográfico que posibilitó el abordaje contextual de los acontecimientos incluidos en el estudio.

Finalmente, para el análisis del papel cumplido por la *Escuela* en estos procesos, se sumaron 3 entrevistas a funcionarias de la Institución y publicaciones diversas (papers

¹⁸ En el Anexo, Apartado 11, están los perfiles de las trabajadoras que participaron en la investigación.

y entrevistas periódicas al personal de la *Escuela* y el Sindicato; material de la página web); así como el material producido por y para la *Escuela*, como los propósitos de algunos de los cursos y talleres, sus contenidos y la forma de trabajarlos.

3- Contenido de los capítulos

Para dar cuenta del trabajo de investigación, organicé el análisis de la información de la siguiente manera:

En el primer capítulo formulo mi perspectiva teórico-conceptual, a través de la articulación de los conceptos que darán un marco al análisis del tema propuesto, mediante la identificación de los diferentes aspectos que componen el problema en diálogo con el análisis empírico.

En el segundo capítulo desarrollo la importancia de la mirada antropológica en la construcción de conocimiento sobre los fenómenos sociales. Se relata el proceso de entrada al campo y la construcción de confianza a través de la puesta en acto de las herramientas metodológicas de la disciplina, que son las que finalmente posibilitan la entrada al mundo de los sujetos de estudio: la observación participante; las interacciones; la reflexividad; la empatía; la afectividad y la escucha atenta a lo que ocurre, a lo que se dice y hace. De esta manera, se analizan las cuestiones epistemológicas y ontológicas que atraviesan el trabajo etnográfico. También, a través de plasmar el permanente despliegue de la autorreflexividad en el campo, donde los aspectos éticos del trabajo están presentes. Se analizan dos sucesos (ofrecimiento de ayuda e inclusión en grupos de *WhatsApp*) que, a la vez que posibilitaron la construcción de vínculos de confianza y el ingreso a esos otros mundos, también generaron dilemas éticos que requirieron reflexión.

En el tercer capítulo analizo e historizo la política pública sociolaboral en la que se inscriben tanto la legislación que regula el empleo en casas particulares, como las políticas de impulso a la registración, así como los programas de formación dirigidos al sector. Todas estas acciones se articulan tanto con el desarrollo del campo gremial como con las orientaciones ideológicas de los gobiernos nacionales, de diferentes signos políticos; son las que propiciaron procesos de inclusión o de exclusión de este sector del trabajo. Se indaga el proceso en la que se fue estructurando esta política pública sociolaboral, compuesta por la regulación de la relación y las condiciones de

trabajo, a través de una ley que equipara derechos; por los diferentes programas que acompañan estos procesos inclusivos.

El cuarto capítulo me centro en el análisis de las entrevistas a las trabajadoras y las diversas interacciones sostenidas a lo largo de todo el trabajo de campo. La mirada estuvo centrada en “*los mundos contruidos*”, a través del juego complejo que se constituye entre las identificaciones, las diferenciaciones y las ideas que las atraviesan. Retomo los relatos de vida de las trabajadoras entrevistadas, para mostrar de qué forma ellas reconstruyen su propia historia (desde el presente), dándole sentido a lo experimentado pero, a la vez, estableciendo puntos de inflexión con las circunstancias actuales.

En el quinto capítulo retomo los aspectos que refieren a las relaciones laborales, el ingreso al mercado de trabajo, las modalidades de empleo y las diferentes experiencias que construyen desde la “ambigüedad” de la relación, por la manera en la que el afecto y el trabajo se entrelazan en las interacciones que sostienen con su empleadorxs. Pongo el foco también en los procesos de apropiación de la Ley 26844. Analizo, además, la forma en la que recurrentemente aparecen sentimientos o estados afectivos relacionados a la moralidad, tales como la “vergüenza”, el “agradecimiento” y la “justicia”, para enmarcar el relato de sus trayectorias laborales.

En el sexto capítulo, analizo el papel desempeñado por la *Escuela* en los procesos de transformación. La *Escuela*, como institución gremial, articula su trabajo con el *Programa de formación profesional* del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Para esto abordo, por un lado, los objetivos de la institución alrededor de la “profesionalización”, “jerarquización” y “concientización” del sector; y, por el otro, las motivaciones de las propias trabajadoras para ingresar a la *Escuela*. Doy cuenta también de las interacciones que se producen en las aulas, el trabajo pedagógico con los materiales, los contenidos y perspectivas. Analizo la forma en que las desigualdades se manifiestan en los relatos, en las interacciones y en las dramatizaciones que se desarrollan en la institución; y examino el papel de la *Escuela*, como *dispositivo de poder*, en la construcción de *subjetividades*; y, como espacio de construcción de un *sentido de pertenencia* sectorial.

Luego, el séptimo y último capítulo, en el que presento las Reflexiones finales a los aspectos desarrollados en cada capítulo e identifico algunas de las dificultades encontradas durante el trabajo de campo y el análisis de los registros.

Por último, incorporo la Bibliografía consultada y citada; las Fuentes; el Marco normativo utilizados a lo largo de todo el trabajo de investigación y las Referencias hemerográficas. Finalmente, un pequeño Anexo con información complementaria a la Tesis.

Capítulo 1: Marco teórico-conceptual

1.1- Procesos de construcción de sentido: sentido común, conocimiento práctico, representaciones sociales

Los planteos teóricos-conceptuales tanto de la Psicología Social como de la Antropología Social sobre las *representaciones*, permiten abordar de manera compleja los procesos de *construcción social de la realidad* (Berger y Luckmann, 1978).

Desde la mirada de la Psicología Social sostenida por la francesa Denise Jodelet (1984), se plantea que son los conocimientos, ideas, imágenes, pensamientos, sentimientos, actitudes y comportamientos, los que conforman nuestra manera de representar lo que sucede, de pensar nuestras formas de actuar y de relacionarnos. También, desde esta postura, se reconoce que las ideas no remiten solo al orden de lo imaginario, se materializan al encarnarse en prácticas.

Desde la Antropología, también se hicieron importantes aportes, tales como el campo de sentido abierto por la categoría de *conocimiento práctico*, que considera que todo aquello que los actores y actrices sociales conocen implícitamente, también forma parte de esta construcción de la realidad. Ese conocimiento está conformado por todo lo que permite sostener la cotidianeidad, sin una reflexión explícita y permanente sobre lo que se hace; es decir, es un conocimiento que refiere a las maneras de comprender, ver, valorar, sentir y establecer relaciones con otras personas, que activamos cotidianamente. Es un *saber hacer* constituido por un conjunto de *aptitudes* o *disposiciones*, que son incorporadas a través del aprendizaje social (Bourdieu, 2010 [1980]; Lins Ribeiro, 2006 [1989], entre otros), en el curso de la vida.

Es a partir de estas *representaciones* incorporadas o de ese *sentido práctico*, que se van conformando las maneras de interpretar y concebir la realidad; orientan tanto la comprensión de lo que ocurre como los comportamientos adecuados en cada contexto. Son construcciones simbólicas que constituyen las propias experiencias y el conocimiento que se elabora y comparte socialmente. Así,

...la noción de representación social nos sitúa en el punto donde se intersectan lo psicológico y lo social. Antes que nada concierne a la manera cómo nosotros, sujetos sociales, aprehendemos los acontecimientos de la vida diaria, las características de nuestro medio ambiente, las informaciones que en él circulan, a las personas de nuestro entorno próximo o lejano. [...] Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos, y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, la educación y la comunicación social. De este modo, este

conocimiento es, en muchos aspectos, un conocimiento socialmente elaborado y compartido. (Jodelet, 1984: 473)

En términos generales, estas concepciones plantean que la realidad no es algo natural, se manifiesta a través de la interpretación. Esto remite al orden de lo simbólico, a la esfera de las significaciones compartidas en contextos histórico-sociales específicos; y a la internalización que se hace de estas significaciones¹⁹.

Estas articulaciones de sentidos y prácticas constituyen lo que la Antropología ha definido históricamente como el ámbito de lo *cultural*; resultado de la educación y de la institucionalización que lo sostiene. También ha sido abordado por diversas Ciencias Sociales desde la idea de *sentido común*: ideas, conocimientos o convicciones sobre los que no reflexionamos ni construimos una mirada crítica. Dice la antropóloga mexicana Elsie Rockwell (1987) que “el ‘sentido común’ es un conjunto múltiple, heterogéneo, que incluye tanto mitos y certezas como conocimientos y concepciones acerca de ‘lo real’” (p. 2). Pero, como afirmaba antes, esto conforma un *conocimiento práctico*, que no solo orienta en cuanto a qué se debe percibir, pensar y sentir, sino que, también, posibilita saber qué hacer en situaciones conocidas y desconocidas. Además, permite interpretar, relacionar e imaginar nuevas formas de proceder (Lins Ribeiro, 2006 [1989]).

En suma, el sentido de la realidad es fruto de un proceso de construcción e institucionalización, pasando por la naturalización e incorporación social a través de diferentes dispositivos (cf. Rockwell, 1987; Lins Ribeiro, 2006 [1989]; Godelier, 1989 [1984]; Comas d’Argemir, 1995, entre otros). El proceso de naturalización también se vincula con la imposición hegemónica del sentido²⁰, el ocultamiento de la realidad y de las luchas simbólicas que se libran para imponer determinadas orientaciones (García Canclini, 1982; Godelier, 1989 [1984]; Tapia, 2008; Hall, 2010 [1986]).

En este punto, es importante reconocer que los procesos conjuntos de construcción de *identidad* y *alteridad*, es decir, esos procesos en los que se construyen imágenes propias y ajenas; las nociones que se sostienen sobre estas posiciones; las relaciones

¹⁹ Desde la Antropología se ha planteado que el proceso de humanización es un proceso social. Todo lo humano es resultado de lo que hacemos en sociedad, de nuestras prácticas sociales. Esos resultados pueden ser materiales —cosas, objetos, relaciones, acciones, etcétera— o simbólicos —sentidos, percepciones, ideas— (cf. Wolf, 1993 [1982]; 2009; Godelier, 1989 [1984]; Comas d’Argemir, 1995, entre otros).

²⁰ Profundizo esto en el tercer apartado: *Poder, cultura, ideología y hegemonía*.

que se establecen con los y las otras, también refieren al orden de las *representaciones*. En esta línea, Jodelet (1984) plantea que

...las representaciones sociales se presentan bajo formas variadas, más o menos complejas. Imágenes que condensan un conjunto de significados; sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar un sentido a lo inesperado; categorías que sirven para clasificar las circunstancias, los fenómenos y a los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos. (p. 472)

Entonces, la construcción de *representaciones* sobre el propio grupo y sobre los otros grupos, refleja no solo el sistema de categorías disponibles socialmente, que permite diferenciar y distanciar, sino que también expresa las expectativas acerca de lo posible, lo deseado y lo valorado —Maurice Godelier (1989 [1984]) las llama *representaciones-normativas*, constituyen la “*armadura interna*” de las relaciones sociales—; así como la clasificación y apreciación de los lugares ocupados en el espacio social. “*Toda relación social comprende una parte ideal que desempeña un papel esencial en su génesis y se convierte en un componente esencial de su estructura, de su desarrollo y de su evolución*” (Godelier, 1989 [1984]: 9).

La particularidad de los procesos de naturalización, que forman parte de la construcción de sentido social, es que la realidad es vivida como algo dado y no como algo construido. Esto es lo que favorece el mantenimiento de cualquier situación, ya que trae aparejada la percepción acerca de la imposibilidad de cambio que conlleva la idea de lo natural, es decir, lo que siempre ha sido así y resulta incuestionable. Es esa vivencia, además, la que oculta que esa realidad es el resultado de ciertos procesos económicos, políticos y socioculturales; y, que esa falta de cuestionamiento y aceptación, en muchos casos, puede beneficiar a sectores sociales concretos. Aunque esto no siempre coincida con los propios intereses (García Canclini, 1982; Godelier, 1989 [1984]; Tapia, 2008; Hall, 2010 [1986]; Lander, 2014). Es ese proceso de incorporación el que permite desconocer que el sentido de la realidad es el resultado de las luchas anteriores (Bourdieu, 1985 [1984]). Así, las *luchas simbólicas* que se libran dentro de una sociedad, entre diferentes posiciones de clase, intentan imponer una representación legítima de la realidad: la propia. Algunas de estas posiciones pretenden conservar el orden social, mientras que otras buscan subvertirlo.

En esta línea, Néstor García Canclini (1982) plantea que la falta de cuestionamiento, sobre la arbitrariedad que implica la imposición de sentido, es lo que posibilita tanto la legitimación de esa situación vivida como natural, como el ocultamiento de esa imposición; aceptar el lugar ocupado es lo que permite, en definitiva, el funcionamiento

y la reproducción de las relaciones dominantes (las de producción), sobre las que se estructura la sociedad (Godelier, 1989 [1984]). Sin embargo, el ámbito de lo *cultural* refiere también a la capacidad productora o transformadora que tenemos los seres humanos. Para García Canclini, la cultura remite a

...la producción de fenómenos que contribuyen mediante la representación o reelaboración simbólica de las estructuras materiales, a comprender, reproducir o transformar el sistema social, es decir todas las prácticas e instituciones dedicadas a la administración, renovación y reestructuración del sentido. (García Canclini, 1982: 41)

Es decir, los aspectos *culturales* no sólo cumplen un papel clave para la reproducción social, mediante la fijación de un *sentido común* acrítico, que colabora en la adaptación o incorporación social, sino que también actúa como un potente espacio para el cambio social, por medio de la impugnación del sistema: permite el necesario cuestionamiento o desnaturalización de la arbitrariedad social; colabora en el planteamiento de nuevas categorías de percepción y clasificación que ponen en discusión el desprestigio construido alrededor de algunos grupos, al develar el papel que han tenido estas categorías para justificar, y favorecer, el sostenimiento de la desigualdad social.

Estos aspectos, no pueden analizarse separados de los rasgos de la estructura económica de las sociedades y su desigual distribución de los recursos. Por eso, esas articulaciones que hacen las personas, además, están relacionadas al lugar que ocupan en la sociedad; esto es lo que permite percibir, pensar y hacer algunas cosas mientras que limita otras. En este punto, resultan significativos los aportes de Pierre Bourdieu (2002 [1966]; 1985 [1984]; 2002 [1994]), cuando trabaja las *posiciones de clase* de manera relacional²¹. Los modos de ver el mundo, los deseos que motivan, las formas de diferenciar lo posible de lo que no lo es, las sensibilidades, se construyen y sostienen culturalmente desde la posición ocupada, y se incorporan a través del aprendizaje social.

Para Bourdieu (2010 [1980]; 1985 [1984]; 1985; 2006) las *representaciones* son actos de percepción, apreciación, conocimiento y reconocimiento. Son construcciones culturales incorporadas en forma de *habitus*; es decir, un conjunto de esquemas de percepción, pensamiento, expresión y acción que provienen de experiencias comunes, compartidas e interiorizadas:

...Sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el

²¹ Vuelvo sobre esta idea en el siguiente apartado: *El enfoque de los procesos relacionales de diferenciación, discriminación, desigualdad.*

dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente 'reguladas' y 'regulares' sin ser para nada el producto de la obediencia a reglas, y, por todo ello, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta. (Bourdieu, 2010 [1980]): 86)

Conforma el conjunto de esquemas que posibilitan que se generen interpretaciones y que se organicen prácticas, a partir de los cuales las y los sujetos sociales perciben el mundo y actúan en él. Entonces, son principios ordenadores para pensar, sentir y actuar asociados a la *posición social* ocupada —de ahí que sean múltiples y en muchos casos estén enfrentados— y a las condiciones en las que se producen estos principios. Es decir, son esquemas que están histórica y socialmente situados, responden a circunstancias específicas y a las maneras en las que los diferentes grupos se relacionan. De igual forma, estas maneras de pensar, sentir y actuar cambian como resultado de las luchas simbólicas que se desarrollan permanentemente. Integran todas las experiencias pasadas y funcionan cotidianamente como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de las personas (cf. Bourdieu, 1985 [1984]; 1999 [1977]; 2010 [1980], entre otros).

...Las ideas se entrelazan por todas partes, no solo interpretando, sino también organizando todas las prácticas sociales. De este modo el pensamiento y las representaciones tienen una acción estructurante, al mismo tiempo que son estructurados socialmente, una vez que los esquemas de pensamiento tienen su origen en la sociedad [son] adquiridos en el curso de la historia individual. (Bourdieu, citado en Penna 1992: 7)

Esto remite al carácter constituido y constituyente de lo social. La percepción del mundo social y las prácticas se conforman por una doble estructuración: por un lado, son objetivas: están socialmente estructuradas, se han ido constituyendo a partir de las experiencias grupales compartidas y sedimentadas a lo largo de la historia. Y, por el otro, son subjetivamente estructurantes, remiten a sistemas simbólicos incorporados y naturalizados como esquemas básicos de percepción y apreciación (*habitus*) —que recuperan las experiencias grupales—, conforman los pensamientos, ideas, percepciones y acciones de las y los sujetos (Bourdieu, 2010 [1980]).

Por otro lado, este autor permite entender que la constitución de las *posiciones de clase* es dinámica, responde a un juego que se reformula permanentemente. En este sentido, Bourdieu diferencia dos aspectos de la situación de clase: *condición de clase* y *posición de clase*. La primera categoría remite a las propiedades inherentes a cada clase —la clase como sustancia—, en cuanto a sus características sustantivas —condiciones objetivas de existencia y prácticas profesionales—; mientras que la segunda categoría refiere a la clase como relación; hace hincapié en las particulares características que se

adjudica una clase con relación a otras, es decir, tomando en cuenta la situación en que se insertan.

Entonces, las características asignadas a cada clase —o fracción de clase— sólo pueden ser analizadas al percibirlas en interacción con otras clases o fracciones. Por eso, en los procesos de *diferenciación* entre clases, interesa destacar el sistema de relaciones simbólicas que estructura el espacio social, a través de las diferentes posiciones en juego.

La categoría de *habitus* mencionada, en tanto construcciones culturales (incorporadas como conjuntos de esquemas de percepción, pensamiento, expresión y acción) que provienen de experiencias comunes, compartidas e interiorizadas, permite plantear que las clases no solo se definen por la confrontación de intereses que sostienen con otras clases, sino que también se constituyen por los particulares modos de vida que construyen (Bourdieu, 1985; 1985 [1984]; 2006; 2010 [1980]).

En este punto, es importante señalar que en esta tesis el campo cultural está enfocado desde diferentes perspectivas gramscianas, tales como la de Raymond Williams (1997 [1977]), que define a la cultura *como el “proceso social total en que los hombres definen y configuran sus vidas”* (p. 129). Ese proceso comprende las prácticas, las creencias y los significados compartidos, que se encuentran fuertemente sedimentados —en términos de Alejandro Grimson (2010)—, conformando una *“trama de prácticas, rituales, creencias, significados, los modos de vivenciar, de sufrir e imaginar”* (p. 2).

Y es, a través de esos aspectos, incorporados y naturalizadas en forma de *habitus*, por medio de procesos de endoculturación o socialización, que se pretende ocultar la imposición de esas pautas culturales a todo el grupo. Sin embargo, en muchos casos, esto se logra de manera relativa, porque indudablemente la incorporación social es un proceso activo, donde la resignificación, la transformación y creatividad están siempre presentes. Este último aspecto, es abordado desde los aportes de Néstor García Canclini (1982), para quien el ámbito de lo cultural refiere también a la capacidad productora o transformadora que tenemos los seres humanos. Esta capacidad de actuar remite a estas interpretaciones, respuestas y transformaciones que libran una batalla cotidiana contra estas imposiciones.

Es así que, reconocer la heterogeneidad y complejidad de los grupos sociales que construyen estas tramas de prácticas y significados, resulta ineludible. El antropólogo norteamericano Eric Wolf (2001) lo ha establecido en estos términos:

...lo que llamamos cultura abarca una amplia reserva de inventarios materiales, repertorios conductuales y representaciones mentales que se ponen en movimiento gracias a muchos actores sociales, quienes se diversifican en términos de género, generación, ocupación y adhesión ritual. Estos actores difieren en las posturas desde las que hablan y actúan; quizá también las posiciones que ocupan estén llenas de ambigüedades y contradicciones. Como resultado de ello, acaso las personas que las ocupan tengan que actuar y pensar de manera ambigua y contradictoria. (p. 93)

Entonces, estas pautas culturales, si bien son el producto de las luchas anteriores son incorporadas como las únicas posibles, como la forma natural de organización de esa sociedad. Son transmitidas como una herencia, con profundo arraigo en el pasado. Son percibidas como “*totalidades formadas antes que [como] procesos formadores y formativos*” (Williams, 1997 [1977]: 150). Por ende, son pensadas como inmodificables y evidentes, como el resultado de la aceptación grupal (de ahí su naturalización). Es por esto que, desde diversas perspectivas gramscianas, los procesos de incorporación social constituyen el fundamento de toda *hegemonía*, en tanto son procesos de producción e imposición²² del sentido (con la constante incorporación de prácticas *residuales y/o emergentes*), del grupo con mayor poder dentro de la sociedad, a otros que no tienen el mismo poder para imponer o persuadir (Godelier, 1989 [1984]; Williams, 1997 [1977]; García Canclini, 1982).

En suma, producir sentido implica: representar las realidades exteriores e interiores a las personas; interpretarlas; organizar esas relaciones y también legitimarlas o deslegitimirlas (cf. Wolf, 1993 [1982]; 2009; Godelier, 1989 [1984]; Comas d’Argemir, 1995; Téllez Infantes, 2001).

En la actualidad, la legitimación de la realidad pasa por el *sentido común* que ha logrado imponerse hegemoníicamente, basado en una *postura neoliberal*²³, que pretenden naturalizar y justificar las desigualdades sociales (cf. Tapia, 2008; Ortner, 2015; Grassi y Hintze, 2018; Lander, 2014; 2019), a través de argumentos legitimadores centrados

²² El orden social y cultural *dominante* incorpora permanentemente elementos del pasado, pero que han permanecido activos dentro del proceso cultural: los aspectos *residuales* o los *emergentes*; que actúan como significados, valores, prácticas o relaciones alternativos o de oposición (Williams, 1997 [1977]).

²³ Asociadas a procesos en los que se pierden conquistas sociales; por un lado, la relación entre capital y trabajo adquiere características particulares: el trabajo se vuelve desechable y reemplazable. Y, por el otro, en cuanto a la relación entre el gobierno y la economía: el gobierno abandona el rol regulador en la economía y retira los programas sociales relacionados al bienestar de la sociedad en general (cf. Ortner, 2015).

en la idea del *merecimiento*, es decir, constituyéndose “*como un proyecto político cultural que entraña formas de expresión y percepción del mundo*” (Hopp y Lijterman, 2018: 265). Basadas en principios ideológico y éticos que “*reconfiguran las condiciones de vida, las políticas, las instituciones [así como] las grillas de inteligibilidad de la vida social, la definición de los sujetos sociales y las formas de sociabilidad*” (Hopp y Lijterman, 2018: 236). Esta postura ha recurrido a diversas estrategias: la simplificación de la realidad, la deshistorización de los procesos sociales, el reforzamiento del individualismo, la competencia, el merecimiento y el éxito como parámetros de análisis, el desprestigio de todo lo que remita a una visión colectiva y solidaria de sociedad, la ruptura de la organización social, la imposibilidad de reclamar por los derechos adquiridos ante la flexibilización laboral, la exaltación del mercado y la eficiencia del ámbito privado frente a la ineficiencia y corrupción del Estado, entre otros (cf. Tapia, 2008).

Este *sentido común* remite, entonces, a lo vivenciado o experimentado de manera irreflexiva, implica “*participar de una concepción del mundo impuesta mecánicamente por el ambiente externo*” (Gramsci, 2004: 364), sin una participación consciente, pensada y responsable. Entonces, la gran dificultad con este tipo de pensamiento está centrada en que favorece el sostenimiento de determinadas situaciones que podrían modificarse.

...La acción propiamente política es posible porque los agentes, que forman parte del mundo social, tienen un conocimiento (más o menos adecuado) de ese mundo y saben que se puede actuar sobre él actuando sobre el conocimiento que de él se tiene. Esta acción pretende producir e imponer representaciones (mentales, verbales, gráficas o teatrales) del mundo social capaces de actuar sobre él actuando sobre la representación que de él se hacen los agentes. O, más concretamente, pretende hacer o deshacer los grupos —y, al mismo tiempo, las acciones colectivas que esos grupos puedan emprender para transformar el mundo social de acuerdo con sus intereses—, produciendo, reproduciendo o destruyendo las representaciones que corporeizan esos grupos y les hacen visibles para los demás. [...] Ya es sabido, en efecto, que el orden social debe en parte su permanencia a la imposición de esquemas de clasificación que, ajustados a las clasificaciones objetivas, producen una forma de reconocimiento de este orden, forma que implica el desconocimiento de la arbitrariedad de sus fundamentos. (Bourdieu, 1985: 96)

Para terminar, me quiero detener en un aspecto, en el papel constituyente que asumen las representaciones culturales: orientan la mirada, la percepción, posibilitan determinadas sensibilidades y actitudes (Jodelet, 1984). Constituyen modelos a partir de los cuales *experimentamos* la realidad social. Sin desconocer la capacidad de

agencia²⁴ que tienen las personas al interior de estos procesos. En primer lugar, la realidad social está concebida no como una totalidad formada en el pasado y ya acabada, sino como una *estructura del sentir*, donde la *experiencia* social está pensada también en tiempo presente; a través de los procesos *emergentes* —aún desarticulados— que se encuentran en tensión con lo ya instituido, aportando movimiento a los procesos.

En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, porque los agentes no reflejan pasivamente sus *experiencias*, sino que lo que piensan y sienten afecta la forma en la que se experimenta esa realidad. Por esto, interesa dar cuenta de lo vivenciado en términos de *procesos formadores y formativos*: “*significados y valores tal como son vividos y sentidos activamente*” (Williams, 1997 [1977]: 155). El presente y la vida cotidiana, también están influidos por lo subjetivo.

Finalmente, las formas en las que las personas se relacionan no están desligadas de las percepciones, ideas, pensamientos y sentimientos que sostienen, todos estos aspectos simbólicos (“ideales” para Godelier) de la realidad social están en la base de las actitudes y comportamientos que toman en cuenta a las y los otros. Y se relacionan con diferentes problemas sociales actuales, tales como la discriminación, la inferiorización, la estigmatización y la exclusión (prácticas, actitudes y representaciones que constituyen diferentes centrismos sociales: etnocentrismo, racismo, clasismo, sexismo; que se relacionan con la problemática analizada). En este sentido, como señalaba antes, es importante tomar en cuenta el papel que cumple la imposición hegemónica del sentido en estos procesos. Es necesario registrar el papel del poder —desigualmente distribuido en la sociedad— en la constitución de los significados que conforman la base de las interacciones sociales. Este es el tema que trabajaré en el tercer apartado, luego de profundizar en estas problemáticas relacionales.

²⁴ Ortner (2009) plantea dos abordajes a la categoría de agencia, “*como una pieza tanto de la problemática del poder como de la del sentido. En el contexto de las primeras, la agencia es aquello hecho o negado, expandido o contraído, en el ejercicio del poder. Es una (sensación de) autoridad para actuar, o de falta de autoridad y de empoderamiento. Es la dimensión del poder localizada en la vivencia subjetiva de autorización, control, efectividad en el mundo. Enmarcada en las cuestiones del sentido, la agencia representa las presiones de los deseos, las comprensiones y las intenciones en las construcciones culturales*” (p. 16). Esta *dialéctica del poder*, actúa desde arriba dominando pero también lo hace resistiendo desde abajo, porque la *construcción cultural del poder* es doble, no solo implica el lado que domina, sino que, paralelamente, se da “*la construcción cultural de formas de agencia y de efectividad para lidiar con otros poderosos*” (p. 17).

1.2- El enfoque de los procesos relacionales de diferenciación, discriminación, desigualdad

Los procesos que estructuran las relaciones laborales del sector se relacionan con las problemáticas de *diferenciación, discriminación y desigualdad*; son todas cuestiones que requieren un enfoque que conecte las diferentes posiciones presentes en las interacciones sociales. Por esto, retomé la postura relacional sobre las clases sociales desarrollada por Pierre Bourdieu (2002 [1994]; 2002 [1966]; 1985 [1984]) en el apartado anterior, desde la que se diferencian los dos aspectos de la situación de clase: *condición de clase* y *posición de clase*. Ahora vuelvo sobre la idea para analizar la *clase* como relación desde los procesos de *diferenciación* social.

Se trata de pensar en la manera en que los grupos interactúan, en contextos históricos y sociales particulares, que hace que algunos criterios de distinción, clasificación o calificación adquieran un sentido u otro, según los intereses en juego. Es decir, destacando el uso simbólico e ideológico que se hace sobre las diferencias.

Desde la Antropología, es posible sumar herramientas de análisis para comprender los mecanismos de *identificación y diferenciación*; los *sentidos de pertenencia* y el *reconocimiento*, asociados a los procesos de *discriminación* (Ratier, 1971; Penna, 1992; Vila, 1993; Cuche, 1996; Margulis, 1999a; 1999b; Giménez, 2005; Bourdieu, 2006; Grimson, 2010) en contextos desiguales.

El *sentido de pertenencia* a un sector se construye en una situación de interacción. Es decir, cada posición identitaria debe entenderse como una relación y no como una cristalización. Por esto, las construcciones identitarias se relacionan con estrategias de clasificación, utilizadas por los diferentes grupos para organizar sus interacciones sociales. De esta manera, la pertenencia se construye y reconstruye contextualmente: quiénes tenemos enfrente, qué situaciones se debaten, cuáles son las luchas en juego, qué desventajas o ventajas se identifican. La propia posición naturalizada —percibida como incuestionable, legítima o merecida— es esgrimida en las interacciones donde la otredad se manifiesta; en algunos casos como justificación para la *diferenciación*, para establecer una distancia insalvable que quita toda posibilidad al/a “otro/a”, diferente e incomprendido/a, que pretende/intenta ocupar (¿usurpar?) espacios que no le “corresponden”.

En este punto, importa analizar los posicionamientos encontrados generados por la *desigualdad social*, estableciendo distinciones y/o jerarquías entre diversos sectores sociales. La clásica diferenciación dicotómica entre sectores dominantes y sectores dominados, tiene origen en estos enfrentamientos que se establecen alrededor de una estructura de poder desigual. El trabajo en casas particulares se ha constituido alrededor de múltiples, superpuestas y complejas relaciones de poder material y simbólico, que se intersectan y potencian, generando tensiones que remiten al posicionamiento desfavorable de las trabajadoras (caracterizado por las pertenencias de clase, género, edad, condición migratoria o por formas racializadas de representar y descalificar a las personas), y a la puja permanente por defender y consolidar los privilegios conseguidos por algunos sectores (medios y altos), quienes tienen los recursos para poder delegar las tareas de cuidado.

En los procesos de *identificación* —relacionados a los *sentidos de pertenencia* basados en oposiciones simbólicas y en el establecimiento de fronteras (cf. Grimson, 2010; Giménez, 2005; Cuche, 1996; Vila, 1993; Penna, 1992)— es donde se ponen en juego las luchas sociales, libradas alrededor de las clasificaciones (Bourdieu, 2006), para reproducir o invertir las relaciones desiguales (inferiorización, subordinación, desprestigio, rechazo). Los sectores medios/bajos, que han logrado posicionarse mejor en muchos casos, construyen una identidad “enmascarada” (como estrategia de ocultamiento), que niega el lugar abandonado, pero a la vez, le niega al/a otro/a la posibilidad de dejarlo, esto posibilita la reproducción del desprestigio. Mario Margulis (1999a) plantea que:

...admitir que se es discriminado significa, en cierto modo, aceptar que hay algo malo en uno, por lo menos para la mirada ajena. Es difícil resistir al peso de los juicios y valores colectivos. Entonces, también, se recurre al desplazamiento. Los discriminados discriminan. Se mimetizan con los valores y significaciones vigentes y adoptan también actitudes discriminantes. (p. 22)

Los sectores más desfavorecidos —en términos económicos y culturales— también están atravesados por luchas simbólicas que tienen como eje diversos *procesos de diferenciación*. En muchos casos, si bien no se lucha por mantener privilegios, sí se lucha por “pertenecer” o por no ser “excluido/a”; o por mantener la exclusividad del posicionamiento alcanzado.

Entonces, la *desigualdad social* se sostiene y refuerza en términos simbólicos por medio de *mecanismos de diferenciación*, principalmente en situaciones en las que la autopercepción se ve amenazada por una mirada externa, es decir, en escenarios en los que la legitimidad del propio lugar podría ser puesta en duda por otros sectores. En este

sentido, la profundización de las distancias, con respecto a los grupos cuestionados o estigmatizados, se vuelve una tarea insoslayable entre quienes no quieren perder el lugar conseguido (cf. Ratier, 1971; Margulis, 1999a; 1999b).

Margulis (1999a; 1999b) acuñó un concepto, para comprender estos procesos, que resulta revelador, el de *racialización de las relaciones de clase*, sobre las que se articula la *discriminación social*, que ha persistido en el tiempo, en nuestra sociedad; y que está fuertemente presente en el problema analizado. Este concepto remite a una

...vinculación históricamente establecida entre la condición económica y el prestigio de cada grupo étnico y nacional y, particularmente, la descalificación que pesa sobre la población no europea, migrante del interior o de países limítrofes [...] sobre la población no blanca pesan diferentes estigmas que contribuyen a mantenerla en posiciones subalternas, enrarecen sus oportunidades y, más aun, la constituyen en un otro peligroso que despierta recelos y sospechas. (1999a: 17)

Esta vinculación no ha perdido peso en la actualidad, sigue estando vigente en muchas percepciones, actitudes y prácticas que remiten a momentos conflictivos, donde lo que se pone en juego es el propio lugar ocupado²⁵. En suma, la identificación y calificación del/a otro/a se hace desde el “desconocimiento”, en su doble acepción: por un lado, sin conocerlo/a (históricamente ha sido invisibilizado/a); y, por el otro, sin reconocerlo/a como parte de la misma comunidad (ya que también ha sido desprestigiado/a). El resultado, en definitiva, es la falta de reflexión sobre las relaciones desiguales sostenidas históricamente y mantenidas en la actualidad por amplios sectores (Margulis, 1999b).

Dentro de estas relaciones desiguales se configura la *discriminación*; que puede concebirse como una actitud constituida alrededor de determinadas representaciones —actos de percepción, apreciación, conocimiento y reconocimiento, según Bourdieu (2006)—, que orientan de manera negativa los comportamientos y prácticas de los grupos dominantes (clases mejor posicionadas, hombres, ascendencia europea) hacia los grupos dominados (clases con posicionamientos desfavorables, mujeres, ascendencias originarias).

Según Gilberto Giménez (2003), toda *discriminación* implica una articulación entre procesos de diferenciación social. Es decir, mecanismos cognitivos de clasificación (nosotros/as-otros/as) y procedimientos de construcción de estereotipos y/o de identificación de estigmas alrededor de las posiciones establecidas (buenos/malos; honestos/deshonestos; confiables/peligrosos); que generan procesos de exclusión,

²⁵ Vuelvo sobre esta idea en el cuarto apartado del marco teórico: *Discursos y experiencias*.

tanto en términos parciales —el no-reconocimiento— como en términos absolutos —el rechazo y la exclusión del/a otro/a—. En definitiva, la *discriminación* no solo implica categorizar a los/as otros/as, al identificar y destacar ciertos atributos que se perciben como distintivos, sino que, además, supone conferir un valor a esos atributos: se aprueba o desaprueba a las personas que los portan. Estos procesos están en la base tanto del *reconocimiento* como de la *discriminación* (o *no-reconocimiento*): existir socialmente consiste fundamentalmente en ser percibido, pero, además, en ser percibido como diferente, y reconocido legítimamente como diferente (cf. Restrepo, 2008; Bourdieu, 2006; Giménez, 2003; Honneth, 1992). El *reconocimiento* se realiza en diferentes campos: sociales, familiares, laborales y legales.

Cuando se desarrollan conflictos por el *reconocimiento*, prevalece la autoasignación de una visión sobrevaluada y etnocéntrica de lo propio —atribuida por los sectores dominantes o mejor posicionados—, frente a la imposición de una visión devaluada y estigmatizada de los/as otros/as, imputada a los sectores dominados.

Por esto, los procesos de *estigmatización* se constituyen cuando señalamos /fijamos o identificamos en el otro grupo, determinadas características que tienen una valoración negativa en nuestra sociedad; que desacreditan a sus portadores por su fuerte peso acusatorio y amenazante. Estos procesos desacreditadores se constituyen a través de la divulgación de imágenes descalificadoras que desaprueban a los otros, por quedar asociadas a atributos que contienen “*todo lo abyecto y vergonzante, lo que no corresponde al deber ser*” (Guber, 2006 [1984]: 135). Pero, estas descalificaciones también son internalizadas por las personas o grupos estigmatizados, a través del reconocimiento de estas características como negativas (son sentidos impuestos hegemónicamente en la sociedad, que establecen campos semánticos que vinculan la pobreza, con la suciedad, la inmoralidad, la sospecha y la delincuencia), por consiguiente, estas personas y grupos estigmatizados aprenderán a ocultar este estigma, a partir del encubrimiento de la propia identidad.

Por lo contrario, las situaciones de *reconocimiento* permiten esgrimir las propias miradas como emblemas de diferencia (Restrepo, 2008; Bourdieu, 2006; Giménez, 2003; Honneth, 1992, entre otros) cuestionando las descalificaciones y exclusiones. Esto implica que “*las relaciones de reconocimiento mutuo [...] establecen la infraestructura moral de un mundo de vida social en el que los individuos pueden no sólo adquirir sino también mantener su integridad como personas humanas*” (Honneth, 1992: 84).

Por ejemplo, Alejandra Aquino Moresqui (2010) plantea que ser reconocido es existir socialmente, porque ese reconocimiento es el que posibilita la construcción personal de la confianza, el respeto y la autoestima. Por el contrario, negar la existencia social al/a otro/a, a causa de una percepción negativa y un trato discriminante e irrespetuoso, puede provocar el ocultamiento de la identidad deteriorada; el desprecio genera vergüenza y tristeza. Entonces, esto imposibilita no sólo la toma de conciencia del lugar ocupado, sino que incluso no favorece el reconocimiento de esa situación como injusta. Por ende, no colabora en la identificación de posibles espacios de lucha, tales como: denunciar los abusos; exigir el respeto por los derechos adquiridos; esgrimir estrategias liberadoras para cambiar la realidad.

Para el caso que estoy analizando, si bien pareciera que el abandono del trabajo representa una estrategia de lucha (práctica recurrente entre las trabajadoras como maneras de escapar a la *explotación*; aunque parece estar más relacionada a sortear el maltrato, los abusos y la discriminación), lo cierto es que no remite a una disputa para resignificar favorablemente la propia imagen, la existencia o el lugar ocupado. En realidad, pareciera haber una aceptación de la propia debilidad ante la imposibilidad de alcanzar los derechos laborales y/o el necesario reconocimiento de uno/a mismo/a como persona. Así, estas mujeres terminan asumiendo, en muchos casos, la identidad deteriorada que se les impone: el sentido social establecido y reforzado por quienes las contratan, criminalizan y estigmatizan. Sin embargo, en otros casos (como lo han demostrado Aquino Moreschi, 2010 y Gorban, 2012a) los procesos de dominación que se dan alrededor de los abusos, la injusticia y el desprecio son resistidos: se registra una lucha por el respeto y el *reconocimiento* que permite reafirmar la dignidad y dejar sin efecto el *no-reconocimiento*, distanciándose de las miradas deshumanizantes de los/las empleadores/as. En estas situaciones se construyen miradas críticas sobre las prácticas y valores del otro/a-empleador/a: desconsideración, humillación, maltrato, explotación, falsedad, injusticia, interés. En contraste, se reafirma lo propio asociándolo a: sinceridad, solidaridad, respeto, consideración, afecto y justicia.

Entonces, el *no-reconocimiento* de la diferencia se da en contextos desiguales y se relaciona con los procesos de *discriminación*. Al denominar al/a otro/a en diversas situaciones cotidianas estamos situándolo/a dentro de categorías socialmente establecidas, que portan significados construidos y compartidos por los miembros del grupo; permiten ubicar al/a otro/a, comprender la situación de interacción y orientar la acción: “*todo proceso de interacción implica, entre otras cosas, que los interlocutores*

implicados se reconozcan recíprocamente mediante la puesta en relieve de alguna dimensión pertinente de su identidad” (Giménez, 2005: 6).

De esta manera, el *déficit de reconocimiento* que se registra históricamente en torno a esta ocupación debe tomar en cuenta el estado de las luchas libradas desde la simultaneidad de posiciones ocupadas (mujeres, pobres, migrantes, originarias); todas posiciones históricamente desprestigiadas. Retomo estas ideas en el cuarto apartado, pero antes voy a profundizar las complejidades del ámbito cultural.

1.3- Poder, cultura, ideología y hegemonía

En el primer apartado, se planteó que la configuración y organización del sentido social es una de las principales estrategias presentes en los mecanismos de dominación simbólica —necesarios en cualquier tipo de dominación material— (Godelier, 1989 [1984]); ya que no sólo legitiman las relaciones de poder establecidas sino que, además, obturan toda posibilidad de reconocimiento de la violencia implícita en la imposición de pensamientos conservadores y justificadores de la desigualdad social (Lander, 2014; 2019). Esto alude a la capacidad que tienen ciertos sectores más poderosos para darle *“importancia cultural a los signos”, “legitimar el orden social”* o *“imponer la propia visión de mundo”*; por medio de mecanismos ideológicos, articuladores de sistemas de significados y valores que expresan el interés de esas clases dominantes (cf. Wolf, 2001; 2009; Ortner, 2005; Comas d’Argemir, 1995; Comaroff, 1991; Godelier, 1989 [1884]).

Para entender el *poder* retomaré a Michel Foucault (1979), él lo considera en términos de relaciones de fuerza, es decir, desde una visión dinámica —no localizado en un único punto sino circulando permanentemente y ejercido de manera encadenada—; no lo piensa solo como una imposición, sino que es algo que se acepta y sedimenta en la sociedad por medio de las cosas que produce: provoca placer (por ejemplo, sentir que uno encaja en los cánones de belleza establecidos; o en los parámetros de lo valorado o de lo legítimo), formas de saber (conocimientos relacionados a cada época, considerados correctos y/o apreciados, diferenciados de otros vistos como incorrectos y/o devaluados), produce discursos (es decir, prácticas o modos de dar sentido a la experiencia desde puntos de vista particulares).

El poder que se funda en el desconocimiento, el *poder simbólico*, funciona *“con la complicidad de los que no quieren saber que lo sufren o que lo ejercen”*, opera a través

de relaciones de sentido, imponiendo representaciones que pretenden sostener el orden social. Bourdieu (1999 [1977]) señala que consiste en el

... poder de constituir lo dado por la enunciación, de hacer ver y de hacer creer, de confirmar o de transformar la visión del mundo, por lo tanto el mundo; poder casi mágico que permite obtener el equivalente de lo que es obtenido por la fuerza (física o económica), gracias al efecto específico de movilización, no se ejerce sino él es reconocido, es decir, desconocido como arbitrario. (p. 71)

La legitimidad que consigue, se logra a través de la disimulación:

El poder simbólico, poder subordinado, es una forma transformada —es decir, irreconocible, transfigurada y legitimada—, de las otras formas de poder: no se puede superar la alternativa de los modelos energéticos que describen las relaciones sociales como relaciones de fuerza y de los modelos cibernéticos que hacen, de ellas, relaciones de comunicación, sino a condición de describir las leyes de transformación que rigen la transmutación de las diferentes especies de capital en capital simbólico, y, en particular, el trabajo de disimulación y de transfiguración (en una palabra, de eufemización) que asegura una verdadera transubstanciación de las relaciones de fuerza haciendo desconocer-reconocer la violencia que ellas encierran objetivamente, y transformándolas así en poder simbólico, capaz de producir efectos reales sin gasto aparente de energía”. (Bourdieu, 1999 [1977]: 72)

Por su parte, Jean y John Comaroff (1991) proponen que tanto la *hegemonía* como la *ideología*²⁶ son las “*dos formas dominantes en las cuales el poder ingresa —o más precisamente, es vinculado a— la cultura*” (p. 8). Esta pareja plantea que esta relación entre poder y cultura aparece, a veces, en su forma de *agencia* (la de los sectores dominantes) o control sobre acciones y percepciones: la *ideología*, que está abierta a la confrontación; otras “*se esconde en las formas de la vida cotidiana*”: lo naturalizado e impuesto de manera hegemónica; internalizado como limitaciones, convenciones o valores.

Lawrence Grossberg (2004) también advierte sobre la existencia de dos modalidades de lucha política, por un lado, la lucha por el consenso ideológico, que pretende superar la diferencia alrededor de la construcción de un sentido de unidad; una manera de percibir

²⁶ Es importante diferenciar las dos acepciones de la categoría *ideología*. Stuart Hall plantea que la ideología refiere “*a las imágenes, conceptos y premisas que proporcionan el marco mediante el cual representamos, interpretamos, entendemos y “le damos sentido” a algún aspecto de la existencia social. [...] Las ideologías no consisten en conceptos aislados y separados, sino en la articulación de diferentes elementos en un conjunto o cadena de significados peculiar*” (2010: 299, las negritas son mías). Esta primera acepción del concepto *ideología* corresponde a lo que llamamos “concepción del mundo”, es el “*lenguaje en que se expresa y representa lo que una sociedad dada considera como las relaciones más importantes que hay entre los individuos y sus condiciones de existencia*” (Comas d’Argemir, 1995: 54-55); un sistema de ideas legitimantes. Raymond Williams (1997 [1977]) también la define como el “sistema articulado” de significados y valores; y agrega un aspecto que remite a la segunda acepción del término, que este sistema constituye la “expresión de una clase”. Esta “articulación” o “marco” es la expresión de un grupo social particular, refleja los intereses de la clase dominante; aunque puede circular ampliamente (Lander, 2014). Esta segunda aceptación refiere al ocultamiento de las relaciones de explotación.

la realidad (basada en experiencias, valores y cultura) de forma compartida. Por el otro, la lucha por la hegemonía, que busca *“reunir las diferencias”* para alcanzar el consentimiento y la legitimación; se trata de un proceso de aceptación a través de la articulación transitoria de la diferencia; es una lucha *“anclada”* en la vida cotidiana de las personas: *“lo que está en juego en tales luchas es precisamente la manera en que la vida cotidiana es organizada y entendida”* (Grossberg, 2004: 56).

La aceptación de la *desigualdad*, aleja la posibilidad de imaginar una eventual transformación de situaciones injustas, que no se viven como problemas sino como realidades que hay que asumir; mecanismo de dominación ampliamente trabajado por diversas disciplinas sociales.

...La dominación se basa en la ignorancia y en la socialización de patrones intelectuales que incorporan la subordinación, la jerarquía y la subalternidad en la constitución de los sujetos. La dominación se levanta sobre un proceso de desorganización de las condiciones sociales, políticas y culturales en las cuales los diversos sujetos sociales podrían conocerse a sí mismos a través de la relación con otros sujetos en el contexto de los procesos nacionales e internacionales. Dominar implica desorganizar las condiciones de reconocimiento entre sujetos sociales, especialmente en el mundo de los trabajadores. (Tapia, 2008: 104)

Wolf (1993 [1982]; 2001 [1998]; 2009) también analiza las relaciones que existen entre el *poder* y las ideas, y advierte que el poder se manifiesta en las maneras en que las sociedades se organizan y en las configuraciones culturales que construyen. Los diferentes modos de movilizar socialmente el trabajo (modos de producción²⁷) no son sólo económicos para Wolf, sino que también implican una orientación particular en términos ideológicos, es decir, actúan sobre la construcción, circulación y/o imposición de ideas. Por eso el autor propone como tarea para la antropología

...examinar las formas en que interactúan las relaciones que rigen la economía y la organización política con aquellas que moldean el proceso de formación de las ideas, para que el mundo se vuelva comprensible y manejable. Las ideas o los sistemas de las ideas no flotan, claro está, en un espacio incorpóreo; adquieren sustancia a través de la comunicación en el discurso y la realización. Por lo tanto, necesitamos prestar atención a la manera en que las ideas se comunican, de quién a quién y entre quién. (Wolf, 2001 [1998]: 4)

Entonces, como ya desarrollé en el primer apartado, estos procesos de naturalización de determinadas realidades son los que posibilitan la reproducción social, al colaborar con su mantenimiento y justificación. La incorporación de las pautas culturales del grupo (*habitus* para Bourdieu) constituye el fundamento de toda hegemonía, ya que configura un proceso de producción e imposición del sentido de un sector sobre otro. Pero,

²⁷ *“El concepto no es meramente económico en el sentido estricto sino también ecológico, social, político y psicológico-social. Es de carácter relacional”* (Wolf, 1993 [1982]: 36).

además, existen otros mecanismos de persuasión cotidiana que son adoptados para convencer y ampliar el consentimiento alrededor de realidades que, en muchos casos, son contrarias a los intereses de los sectores que las sostienen y defienden. En este sentido, es importante destacar “*el papel que tiene el poder en la forma en que la cultura se crea, conserva, modifica, desmantela o destruye*” (Wolf, 2001 [1998]: 38).

En síntesis, la dimensión del sentido que permite articular lo que percibimos como información, los conocimientos que adquirimos por medio de la propia experiencia y las valoraciones que hacemos de la realidad, resulta fundamental en los procesos de producción hegemónica. Entonces, construir *hegemonía* es construir legitimidad social en términos político-ideológico-culturales; ya que es ese poder cultural o simbólico el que logra fijar el sentido de la realidad²⁸ en términos cotidianos, al favorecer la aceptación de las posiciones ocupadas, percibidas y vivenciadas como naturales y necesarias, y no ya como arbitrarias, interesadas e impuestas.

Por todo esto es que la *hegemonía* se basa en la aptitud que tienen los grupos que están en el poder para lograr definir una particular manera de percibir, pensar y concebir el mundo, para delimitar las cuestiones cotidianas: los interrogantes, las preguntas, los problemas que en cada momento se tornan prioritarios o pasan a segundo plano.

...La hegemonía significa que se han producido y articulado un conjunto de conocimientos que sirven como núcleo de comprensión del mundo, de inteligibilidad de los hechos históricos y la dimensión natural de la vida humana, a la vez que se ha articulado este conjunto de conocimientos a otro conjunto de fines y valores. (Tapia, 2008: 102-103)

Antonio Gramsci (1990 [1949]) definió a la *hegemonía* como un *proceso de “dirección moral e intelectual”*, donde un grupo constituye una concepción político-ideológica conformada por conocimientos, valores, objetivos y caminos a seguir en cada momento, esto conforma una articulación cultural compleja que requiere de la persuasión para su aceptación social. Es por esto que la *hegemonía* es un entramado de fuerzas políticas, sociales y culturales que configura un poder aceptado o consentido, no puede ser impuesta de modo coercitivo.

Pero este entramado de fuerzas debe ser renovado constantemente ya que ese proceso también es moldeado por el campo de lucha que abre. En este sentido, y retomando los *procesos de construcción de conciencia*, la construcción de posturas reflexivas, críticas

²⁸ Sentido que busca imponer la definición legítima de las divisiones del mundo social y los significados que están en juego.

y transformadoras, por parte de las y los sujetos/actores sociales, implica la necesaria ruptura de los sentidos establecidos, acerca del lugar ocupado; de las relaciones sostenidas como naturales y legítimas; de la imagen asignada.

En este sentido, William Roseberry (1994) advierte que si bien no es posible considerar a los sectores subalternos desde el engaño y la pasividad, lo cierto es que tampoco

*...sus actividades y organizaciones [representan] expresiones autónomas de una política y una cultura subalterna [...] existen dentro de y son modeladas por el **campo de fuerza**. [...] Las maneras en que las palabras, imágenes, símbolos, formas, organizaciones, instituciones y movimientos usados por las poblaciones subordinadas para hablar sobre, comprender, confrontar, acomodarse a o resistir su dominación, son modeladas por el proceso de dominación mismo. Lo que construye la hegemonía, entonces, no es una ideología compartida sino un material común y el marco significativo para vivir a través de, hablar sobre y actuar en órdenes sociales caracterizados por la dominación. (p. 5, las negritas son mías)*

De este modo, la desnaturalización de la realidad es un prerequisite para la *toma de conciencia*, posibilita advertir que el sentido de la realidad es fruto de un proceso de construcción interesado. Esto es, existe una compleja articulación entre las representaciones, las conceptualizaciones y las prácticas que aluden a causas, consecuencias e intereses que tienen que ser desenmascarados. Esto significa establecer los sentidos que constituyen esa confrontación; expresar en términos culturales esas *experiencias*.

En el siguiente apartado voy a analizar la construcción cultural de las vivencias a través de las múltiples experiencias y los discursos.

1.4- Experiencias y discursos

Me propongo introducir en este apartado las categorías que conforman las vivencias subjetivas: las *experiencias* y los *discursos*. Para esto voy a retomar diferentes categorías clasificatorias: clase, género, raza/etnia/origen, desde las posturas relacionales definidas por diferentes autores y autoras.

Los contextos —objetivos y simbólicos— en los que nos constituimos y nos insertamos, se experimentan de formas específicas; la *experiencia* de clase es una de esas maneras, la de género y la de raza/etnia/origen también conforman formas de vivenciar particulares, desde el pensamiento y el sentimiento. Y, al igual que la diferenciación de clase, la diferenciación de género, y la de raza/etnia/origen están enraizadas en la estructura económica de la sociedad, no es posible pensarlas como esferas separadas

(cf. Williams, 1997 [1977]; Fraser, 2012 [2007]). Sobre estas *experiencias* se produce la construcción de un conjunto de significados que, se encarnan en discursos, instituciones, prácticas y relaciones (Lander, 2014). Sin olvidar que esas experiencias están situadas en contextos socioculturales e históricos particulares y concretos.

Rodrigo Díaz Cruz (1997) señala el carácter de intermediación que adquiere la *experiencia*, ya que implica una manera de narrar nuestra propia singularidad a través de medios intersubjetivos:

...si bien la experiencia vivida es y constituye una de nuestras realidades básicas, también es cierto que ella se ha de organizar necesariamente a través del lenguaje: del lenguaje en tanto institución, en tanto producto pero también como proceso histórico y cultural [...], se la organiza a través de expresiones, relatos, narrativas, dramas sociales y realizaciones culturales (cultural performances) en general que se muestran y se comunican, esto es, que se hacen públicas. (p. 12)

Esto constituye una “estructura de experiencia” (Díaz Cruz, 1997), conformada tanto por el pensamiento, como por el sentimiento y la intención. Esa estructura abarca el pasado acumulado, que se exterioriza en los significados; los valores y los afectos puestos en juego en lo vivido en el presente y en las intenciones y propósitos que se proyectan hacia el futuro (Ibídem).

A esto le sumo las consideraciones de David Le Breton (1999) sobre las emociones, como componentes de estas experiencias. Las personas están en el mundo, implicadas

...“en sus acciones, en sus relaciones con los otros y los objetos que [les] rodean [...] permanentemente afectad[as], tocad[as] por los acontecimientos. Aun las decisiones más razonadas, más frías, movilizan la afectividad, y son procesos a los que subyacen valores, significaciones, expectativas” (pp. 103-104)

Esto significa también que la emoción y el sentimiento se constituyen a partir de las interpretaciones que las personas hacen de las situaciones dentro de las cuales se encuentran implicadas. Las emociones que estructuran e intervienen en nuestras experiencias están basadas en pautas colectivas y relaciones simbólicas compartidas, que se transcriben de una manera particular de acuerdo a las circunstancias y las historias singulares de cada persona. “*La afectividad no es la medida objetiva de un hecho sino un tejido de interpretación, una significación vivida*” (Le Breton, 1999: 110). Las emociones que despierta la experiencia del desprecio y la agresión, afectan el sentido de dignidad de las personas.

Las *subjetividades* se construyen en la tensión entre los dos campos de sentido que señala Sherry Ortner (2016): por un lado, los *estados internos*, es decir, “*el conjunto de modos de precepción, afecto, pensamiento, deseo y temor que animan a los sujetos*

actuantes". Por el otro, el campo de sentido, que puede pensarse como contexto de constitución de esos *estados internos*: "*las formaciones culturales y sociales que dan forma, organizan, y generan esos modos de afecto, pensamiento, etcétera*" (2016: 127).

En definitiva, la categoría de *experiencia* permite

...designar al proceso por el cual se construye la subjetividad para todos los seres sociales [...] como un complejo de efectos de significado, hábitos, disposiciones, asociaciones y percepciones, resultantes de la interacción semiótica del yo y del mundo externo [...] La constelación o configuración de efectos de significado que llamo experiencia cambia y es reformada continuamente para cada sujeto con su compromiso continuo con la realidad social. (De Laurentis, 1989: 25-26)

En este sentido, acuerdo con la propuesta de Joan Scott (2001) de analizar "*los procesos históricos que, a través del discurso, posicionan a los sujetos y producen sus experiencias. No son los individuos los que tienen la experiencia, sino los sujetos los que son constituidos por medio de la experiencia*" (p. 49).

En esta línea, el enfoque del *Análisis Crítico del Discurso* (Fairclough, 2008; 1992; Van Dijk, 1994; 1997; 1999) permite visibilizar la importancia que tiene el *discurso* en el sostenimiento de las relaciones de dominación en las sociedades actuales; pero también, desde esta posición, se destaca el carácter contrahegemónico que tiene a la vez, en cuanto a la impugnación de estas relaciones y su posible transformación.

Siguiendo a Teun Van Dijk (1994), es importante señalar que el *análisis crítico* responde al objetivo fundamental de "*evidenciar, a través del análisis del discurso, problemas sociales y políticos*" (p. 6). Esto es, la manera en la que el discurso contribuye a que ese poder o la relación de dominación no solo se reproduzca sino que, además, quede legitimada, controlando el discurso público. Dos de estos problemas, entonces, son el poder, el abuso del poder, y la desigualdad. Y son los sectores dominantes quienes "*tienen acceso a la manipulación y al uso de estructuras discursivas de dominación, de desigualdad y de limitaciones de la libertad*" (p. 8).

En el caso de la perspectiva teórico-metodológica elaborada por el lingüista británico Norman Fairclough (2008; 1992), se propone el abordaje del *discurso* desde una estructura tridimensional: como texto, como práctica discursiva y como práctica social.

Si tomamos en cuenta la dimensión de las *prácticas discursivas* estamos destacando los procesos constituyentes de maneras de hablar, sistemas de representación y prácticas sociales. Para este autor la categoría de *discurso* remite a

...los modos de significar áreas de la experiencia desde una perspectiva determinada (por ejemplo, discursos patriarcales vs. discursos feministas de la sexualidad) [...] La opacidad de la relaciones entre el discurso y la sociedad es un factor que asegura el poder y la hegemonía. Al referirme a la opacidad, estoy sugiriendo que los vínculos entre discurso, ideología y poder pueden muy bien ser ambiguos, difusos y poco claros para quienes están involucrados en las prácticas sociales, y en general, que nuestra práctica social está ligada a causas y efectos que pueden no ser en absoluto visibles y claros. (Fairclough, 2008: 174, las negritas son mías)

Entonces, los *discursos* son las formas particulares que usamos para dar significado a las diversas dimensiones de la *experiencia*, son instancias donde esas significaciones se elaboran, circulan, se reproducen; pero, también, donde esas significaciones son cuestionadas, permiten luchar y resistir (Fairclough, 1992), y, por ende, cambiar tanto las significaciones como las prácticas, para posibilitar nuevas *experiencias*. En el caso que se está analizando en esta tesis, es posible pensar que la lucha que se plantea a través de estos *discursos* es contra la subordinación institucionalizada por medio de valores culturales estigmatizadores que han constituido, a lo largo de nuestra historia, a ciertos sectores sociales como inferiores, indignos de respeto o estima.

Ahora, en cuanto a la tercera dimensión, la *práctica social*, implica pensar al *discurso* como un modo de acción situado histórica y socialmente, que no solo representa al mundo sino que, además, lo significa. Es una actividad generada en las diferentes interacciones sociales, con diversas orientaciones, económicas, políticas, culturales, ideológicas. Fairclough (1992) señala que el *discurso*, como práctica política, es el que permite que las relaciones de poder (o los colectivos involucrados en ellas) se establezcan, se sostengan o cambien. Y, como práctica ideológica, permite la constitución, la naturalización y el sostenimiento de los significados que se le otorgan al mundo, a las relaciones o a los colectivos sociales.

En primer lugar, esto implica que el *discurso* es una modalidad de actuación sobre el mundo y sobre las personas. No solo está constituido socialmente sino que además, es constitutivo de las identidades, las relaciones y los sistemas de conocimientos o de creencias que ponemos en juego en las interacciones cotidianas (Fairclough, 1992; 2008).

Con respecto a las *prácticas discursivas* (que son constitutivas), dice Fairclough (1992) que si bien favorecen la reproducción social de nuestros sistemas de creencias o de nuestras relaciones sociales, también posibilitan su transformación, aportando cambios que pueden originarse en diferentes espacios o dispositivos. Por esto, en tanto *práctica social*, el discurso se relaciona con la *ideología* y la *hegemonía*, tal como se señaló en

el apartado anterior, al materializarse en diversas prácticas institucionales; o en la constitución de las y los sujetos sociales; así como en las luchas que se libran alrededor de diversos dispositivos de poder, que van estableciendo a la *hegemonía* como en un “equilibrio inestable” (Fairclough, 1992).

En este punto me interesa introducir las categorías que permiten abordar estas *experiencias*, que no solo se refieren a la realidad sino que colaboran en la construcción de las representaciones que nos hacemos del mundo, e influyen en la manera de experimentar a realidad y de construir la propia subjetividad.

1.4.1- Clase

Tal como se desprende de lo señalado anteriormente, la caracterización de las clases responde a los aportes de Edward Thompson (1989a [1963]; 1989b [1963]; 1984 [1979]). Este autor construye una definición relacional e histórica de las *clases*, donde existen condiciones objetivas del modo de producción capitalista que permiten comprender los procesos en las que se forman. Las relaciones de producción y las condiciones de explotación son las situaciones objetivas de la *clase*, en las que se generan antagonismos, conflictos y luchas; pero no es posible desconocer que estas situaciones son *experimentadas* desde la posición ocupada. Entonces, la experiencia y los intereses en común que sostienen las *clases* trabajadoras son también aspectos significativos para abordar estos procesos en los que se constituyen. Los procesos simbólicos, ideológicos y/o políticos forman parte de la construcción de diferenciaciones y enfrentamientos en las relaciones humanas. Los modos de vivir y significar resultan antagónicos, posibilitan comprender las situaciones objetivas en las que se encuentran e impulsan la confrontación. En palabras del autor:

...La clase cobra existencia cuando algunos hombres, de resultas de sus experiencias comunes —heredadas o compartidas—, sienten y articulan la identidad de sus intereses a la vez comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos —y habitualmente opuestos— a los suyos. La experiencia de clase está ampliamente determinada por las relaciones de producción en las que los hombres nacen o en las que entran de manera involuntaria. La conciencia de clase es la forma en que se expresan estas experiencias en términos culturales: encarnadas en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales. Si bien la experiencia aparece como algo determinado, la conciencia de clase no lo está. (Thompson 1989a [1963]: XIV)

Se ha planteado que la comprensión de la situación de *explotación* (a partir de darle significación a la propia experiencia vivida) y la adquisición de una postura crítica y transformadora por parte de las y los sujetos/actores sociales es fundamental en esos *procesos de construcción de conciencia*. Esto remite al reconocimiento grupal del propio

posicionamiento y de los mecanismos de dominación, explotación y negación de derechos sociales y laborales, que han estructurado y estructuran el espacio social del que forma parte el sector de trabajadoras de casas particulares, para el caso estudiado. Es decir, son procesos que no solo implican una posición crítica y consciente, sino que, además, promueven la participación en las posibles transformaciones de la realidad vivida.

Son las *experiencias* cotidianas compartidas por el grupo las que posibilitan la construcción de una *conciencia de clase* forjada en el reconocimiento de vivencias comunes: situaciones conflictivas, discriminaciones y exclusiones sufridas. En este sentido, Thompson plantea que la *conciencia de clase* se forma cuando los diversos grupos dentro de la población trabajadora toman conciencia de sus intereses en común, “*contra los intereses de otras clases*”; además, menciona la existencia de “*pautas obreras de comportamiento colectivo y una concepción obrera de la sensibilidad*”, entre otras cuestiones (Thompson 1989a [1963]: 203).

Raymond Williams (1997 [1977]) advirtió, en este sentido, que la dominación opera también a través de ideas y *estructuras de sentir*.

...un tipo de sentimiento y pensamiento efectivamente social y material, aunque cada uno de ellos en una fase embrionaria antes de convertirse en un intercambio plenamente articulado y definido. Por lo tanto, las relaciones que establece con lo que ya está articulado y definido son excepcionalmente complejas. (p. 153)

Así los sectores ubicados en posiciones desventajosas a veces aceptan y participan de la dominación, introyectando esas representaciones que los inferiorizan (cf. Ortner 2016), en forma de *conciencia práctica* —“*pensamiento tal como es sentido y sentimiento tal como es pensado*” (Williams 1997 [1977]: 155)—. Esto se da mediante las *experiencias*, que en diversos ámbitos de la vida, obstaculizan el despliegue de una “*autopercepción positiva*”. Como contrapartida, el *reconocimiento* —de la dignidad, de la autoestima, de la propia fuerza, de los derechos adquiridos y de las posibles estrategias de lucha frente a los abusos— se va construyendo en esos espacios cimentados de manera compartida, poniendo de relieve estas injusticias; incorporando el derecho a la igualdad con el resto de las y los trabajadores; desnaturalizando la desigualdad; luchando contra las múltiples estigmatizaciones (de clase, género, etnia u origen).

Las situaciones donde se da el *reconocimiento*, permiten esgrimir las propias miradas como emblemas de diferencia; esto se alcanza en esa tensión entre la obstaculización

y el reconocimiento; entre lo impuesto y lo vivenciado; es decir, en esas *experiencias* en proceso, sentidas y pensadas: “*experiencias sociales en solución*” (Williams, 1997 [1977]: 156).

Entonces, volviendo a Thompson, la *conciencia* de pertenecer a un grupo sobreviene al vivir las relaciones de producción y “*al experimentar sus situaciones determinantes, dentro del conjunto de relaciones sociales, con una cultura y expectativas heredadas, y al modelar estas experiencias en formas culturales. [La] clase se define a sí misma en su efectivo acontecer*” (Thompson 1984 [1979]: 38)²⁹. Este autor señaló que la conciencia de clase se va construyendo a partir del reconocimiento de una identidad de intereses que relaciona a un grupo contra los intereses de los grupos enfrentados (Ibídem), que no está desligado de la praxis de estos grupos, ya que el desarrollo también está posibilitado por las “*formas correspondientes de organización política y laboral*”. El carácter constituido y constituyente de lo social queda establecido por la afirmación de que “*la clase obrera se hizo a sí misma tanto como la hicieron*” (Thompson 1989a [1963]: 204). Esta *experiencia* de *explotación*, donde queda marcado el antagonismo social, es lo que va posibilitando la cohesión social y cultural del grupo. Y en este sentido, la *conciencia de clase* sería la manera en que se articulan estas *experiencias* en términos culturales, según este autor, representadas en tradiciones, sistemas de ideas y valores y “*formas institucionales*”.

1.4.2- Género

La *clase* no es la única categoría que configura estas relaciones en términos de diferenciación y distinción, el *género* es otra categoría insoslayable para analizar la problemática propuesta.

En la década del setenta³⁰ la antropóloga británica Marilyn Strathern (1972) concibió al *género* como un *sistema simbólico*. Poco después, la antropóloga estadounidense Gayle Rubin (1975) definió el *sistema de sexo/género*, y planteó que el sistema de

²⁹ Al relacionar la categoría de *clase* con la noción de *conciencia de clase* Thompson (1984 [1979]) afirma que “*las clases no existen como entidades separadas, que miran en derredor, encuentran una clase enemiga y empiezan luego a luchar. Por el contrario, las gentes se encuentran en una sociedad estructuradas en modos determinados (crucialmente, pero no exclusivamente, en relaciones de producción), experimentan la explotación (o la necesidad de mantener el poder sobre los explotados), identifican puntos de interés antagónico, comienzan a luchar por estas cuestiones y en el proceso de lucha se descubren como clase, y llegan a conocer este descubrimiento como conciencia de clase*” (p. 37).

³⁰ No son los primeros aportes pero sí los más significativos para los estudios de género.

sexo/género remite a los diferentes aspectos sociales y culturales que instituyen las relaciones desiguales de poder que sostienen la opresión de las mujeres y de las minorías sexuales; por ejemplo, a través de la producción de roles de género diferenciados, como consecuencia de un proceso de atribución de significados culturales y sociales a cada género.

Luego, la teórica feminista y filósofa italiana Teresa de Laurentis (1989), retomando a Foucault, definió ese *sistema de sexo/género* como “*el conjunto de efectos producidos en los cuerpos, los comportamientos y las relaciones sociales [...] por el despliegue de una tecnología política compleja*” (p. 2). Dijo ella que este sistema

...es tanto una construcción sociocultural como un aparato semiótico, un sistema de representación que asigna significado (identidad, valor, prestigio, ubicación en la jerarquía social, etc.) a los individuos en la sociedad. Si las representaciones de género son posiciones sociales que conllevan diferentes significados, entonces, para alguien ser representado y representarse como varón o mujer implica asumir la totalidad de los efectos de esos significados [...] la construcción del género es tanto el producto como el proceso de su representación. (De Laurentis, 1989: 11)

Además, esta autora agregó, con respecto al *género* —pero que hago extensivo a las otras categorías clasificatorias señaladas—, que esta posición llega a ser real cuando las representaciones, impuestas a través de un *conjunto de técnicas* (que comprende la elaboración de discursos que clasifican, miden, evalúan, disciplinan, etc.), se hacen propias, es decir, funcionan como autorrepresentaciones. Son posiciones que remiten a prácticas y relaciones que se reiteran y repiten una y otra vez.

En este sentido, Nancy Fraser (2007; 2000 [1997], entre otros), al analizar las múltiples injusticias —tales como las que remiten al género, la raza/etnia/origen o a la sexualidad— plantea que tanto la distribución (relacionada a la justicia socioeconómica) como el reconocimiento (centrado en aspectos culturales y discursivos) “*son dimensiones de la injusticia, la opresión y la desigualdad*” (Fraser, en Arribas y Del Castillo 2007: 25). Y plantea la imbricación de las esferas económicas y socioculturales³¹.

Esta autora define, por un lado, las injusticias socioeconómicas, que están arraigadas

...en la estructura económico-política de la sociedad. Ejemplos de la misma incluyen la explotación (que el fruto del propio trabajo sea apropiado para el beneficio de otra persona); la desigualdad económica (permanecer confinado a trabajos indeseables o mal pagados o ver negado, sin más, el acceso al trabajo asalariado); y la privación (negación de un nivel de vida material adecuado) (Fraser, 2000 [1997]: 129).

³¹ Trabajo con mayor profundidad esto en el último apartado: *El enfoque de las múltiples desigualdades*.

Y, por el otro, las *“injusticias culturales o simbólicas”* que padecen algunos colectivos discriminados, que *“lejos de estar directamente arraigadas en una estructura cultural autónoma injusta [...] son producto de la economía política en la medida en que las ideologías sobre la inferioridad de clase proliferan con el fin de justificar la explotación”* (Fraser, 2000 [1997]: 133-134). La autora dice que esas injusticias están arraigadas

...en los modelos sociales de representación, interpretación y comunicación. Ejemplos de la misma incluyen la dominación cultural (estar sujeto/a a modelos de interpretación y comunicación que están asociados con una cultura ajena y son extraños y/o hostiles a la propia); la falta de reconocimiento (estar expuesto/a a la invisibilidad en virtud las prácticas de representación, comunicación e interpretación legitimadas por la propia cultura); y la falta de respeto (ser difamado/a o despreciado/a de manera rutinaria por medio de estereotipos en las representaciones culturales públicas y/o en las interacciones cotidianas). (p. 130)

Y plantea que la injusticia de género tiene dos características fundamentales: el androcentrismo, que define como *“la construcción legitimada de normas que privilegian aspectos asociados a la masculinidad”*, que trae aparejada la segunda característica: *“el sexismo cultural: la desvaloración y el desprecio generalizado por todo aquello que ha sido codificado como ‘femenino’, de manera paradigmática, aunque no sólo, las mujeres”* (Fraser, 2000 [1997]: 138). Dando cuenta de la manera en la que se ha estructurado la economía política en el capitalismo:

Por un lado, el género estructura la división fundamental entre trabajo “productivo” asalariado y trabajo “reproductivo” y doméstico no pagado, asignando a las mujeres la responsabilidad principal sobre este último. Por otro, el género estructura además la división en el seno del trabajo pagado entre las ocupaciones industriales y profesionales mejor pagadas y ocupadas predominantemente por hombres y las ocupaciones de “cuello rosa” y de servicio doméstico, mal pagadas y ocupadas predominantemente por mujeres. El resultado es una estructura económico-política que genera modos de explotación, marginación y privación según el género. Esta estructura conforma el género como un tipo de diferenciación económico-política dotada de algunas de las características de la clase. (2000 [1997]: 138)

En síntesis, para Fraser el *género* no remite solo a una diferenciación económico-política, sino también una diferenciación de valoración cultural. Como tal, abarca, además, elementos que lo asemejan más a la sexualidad que a la *clase* y que lo introducen de lleno en la problemática del *reconocimiento*.

Focalizar en los *discursos* que posicionan a estas mujeres en lugares particulares, también permitirá entender que la forma de percibir, interpretar y actuar sobre la realidad está medida por nociones, prejuicios, ideas previas que son las que deberemos explicar (Scott, 2001). Desde estos aspectos es posible recuperar las prácticas y vivencias de las mujeres trabajadoras en casas particulares, así como las formas en las que se

expresan sus *experiencias* de género, en tanto remiten a identidades situadas, construidas histórica y contextualmente.

1.4.3- Raza/etnia/origen o la condición racializada

Finalmente la categoría de *raza/etnia/origen*, que introduzco de esta manera compleja por la ambigüedad que representa la utilización de cada una de estas categorías por separado, al momento de referirlas a personas concretas en los *discursos*.

Las diferencias a las que apela el concepto de *etnia*³² están asociadas al orden simbólico-cultural y a la distribución del reconocimiento; refieren a un grupo de personas que comparten algunos aspectos culturales, tales como la lengua, la concepción de mundo, ciertas prácticas, algunas instituciones, entre otras cuestiones; el problema es que esto pasa a ser pensado como una esencia.

Por su parte, la categoría de *raza* si bien está fuertemente asociada a cuestiones anatómicas, lo cierto es que también remite a una construcción social hecha alrededor de representaciones estigmatizadoras de la otredad; que se dan en contextos de antagonismo. Desde estas posiciones se pretende la exclusión de algunos grupos del resto de la sociedad; en definitiva, se apunta a mantener el sistema de privilegios de los sectores con mayor poder.

La complejidad de esta categoría está relacionada, además, a lo que plantea Margulis³³ (1999a; 1999b); él dice que las relaciones de clase en la Argentina están marcadas por un *sustrato racial*, es decir, las diferenciaciones de clase se han organizado sobre bases raciales. Entonces, las múltiples discriminaciones, por raza, etnia y origen, conforman un problema histórico con características compartidas entre sí con la estructura de clases³⁴.

³² Dice Verena Stolcke (2000) que “los conceptos de ‘etnicidad’ y ‘grupo étnico’, en el sentido de identidad cultural, fueron adoptados para sustituir el término de ‘raza’ precisamente para subrayar el carácter ideológico-político de las doctrinas y discriminaciones ‘racistas’” (p. 34). Son términos relativamente recientes, que se difundieron en el “período de entreguerras”, agrega la autora. Por esto, considero que la utilización del término *grupos racializados*, si bien descarta el de *razas*, no resulta un eufemismo; por lo contrario, su uso se impone como denuncia sobre las justificaciones ideológicas que los grupos racistas aún instrumentan en la sociedad, para dividir y dominar. Los cuerpos racializados sigue estructurando los sistemas de sujeción actuales.

³³ Introduce estas ideas en el apartado: *El enfoque de los procesos relacionales de diferenciación, discriminación, desigualdad*.

³⁴ Vuelvo sobre esta idea en el último apartado de marco teórico: *Las múltiples desigualdades*.

Por esto, Margulis plantea que la discriminación social que ha persistido en el tiempo, se articula sobre un proceso de *racialización de las relaciones de clase*. La racialización es un esquema histórico que hunde sus raíces en el pasado, que tiene fuertes consecuencias sobre la población discriminada; ha condicionado la participación social de estos sectores, menoscabando el ejercicio de sus derechos y el acceso a bienes y servicios en igualdad de condiciones. Quienes han sido subordinados a lo largo de la historia parecen tener menos poder para luchar por las posiciones, que se perciben como cerradas; “mirar a los ojos al poder” muchas veces implica pérdidas y despojo; en este caso, las luchas son prudentes (Lander, 2019).

El *racismo* es un problema social, históricamente situado, se basa en la construcción de sentido sobre las relaciones sociales; conforma una justificación ideológica de los procesos de inferiorización, estigmatización y exclusión sufrida por algunos grupos, que busca mantener el sistema de privilegios de otros grupos. Por esto, siempre remite a relaciones de dominación, a través de la cosificación, es decir, negando a esos grupos la categoría de *persona* (cf. Lander y otrxs, 2008). Para Stolcke (2000), además, es “*la ‘naturalización’ de la desigualdad social [que] atribuye la condición social a deficiencias naturales*”. Así, el concepto de *raza*, plantea Mario Margulis, fue

...desarrollado históricamente para dar cuenta de la tendencia social, económica y política dirigida a inferiorizar y estigmatizar a determinados grupos, empleando para ello clasificaciones que encuentran su origen más que en la intimidad de la ciencia, en los vericuetos de la ideología [son justificaciones y biologizaciones de las] “diferencias y desigualdades, producto de los hombres y de su historia. (1999b: 41)

En este sentido, es importante pensar que la categoría de *raza* remite a una construcción simbólica. Stuart Hall (2010) dice que

...es una categoría discursiva organizadora de aquellas maneras de hablar, de aquellos sistemas de representación y de las prácticas sociales (discursos) que utilizan un conjunto suelto y a menudo no-específico de diferencias en las características físicas — el color de la piel, la textura del pelo, los rasgos físicos y corporales, etc.— como marcas simbólicas a fin de diferenciar un grupo de otro en lo social. (p. 386)

Por esto es significativa la distinción conceptual de *grupos racializados*; son aquellos grupos sobre los cuales la sociedad ha construido una representación o imagen racial, elaborada a partir de la selección de determinados rasgos que se suponen transmitidos biológicamente, o sea, heredados a través del nacimiento dentro del grupo considerado: se reconoce a esos grupos como de *raza* distinta al grupo dominante y se los trata como tales. Entonces, los cuerpos son leídos y clasificados como legítimos o ilegítimos a partir de la identificación racializadora de ciertas marcas sociales (cf. Lander y otrxs, 2008).

Estos procesos también son reforzados a partir de las *prácticas discursivas* —sistemas de representaciones, maneras de hablar, prácticas sociales—, a través de un trabajo sobre la “*cognición social*” —los conocimientos generales que compartimos, las actitudes hacia los diferentes grupos que sostenemos, atravesadas por creencias, sentimientos y prejuicios—y sobre el discurso público —en cuanto a producción e interpretación de textos y a los tipos de acciones que involucra el uso de la lengua— (Van Dijk, 1997; 1994). Esto está relacionado a las representaciones que se comparten socialmente (conocimientos, ideas, ideologías, actitudes) sobre los grupos: el propio grupo, los otros grupos, las relaciones entre grupos; que a su vez orientan los comportamientos y los actos en las interacciones cotidianas. Con relación a esto, Van Dijk (1994) señala que el poder de los medios de comunicación es simbólico y persuasivo, actúa de una manera indirecta controlando intenciones, proyectos, conocimientos, creencias, opiniones. Las “historias” que se construyen sobre diferentes acontecimientos, desde estos medios, posibilitan la reproducción del racismo, a través de la persuasión, la reproducción de creencias, actitudes o asociaciones semánticas con cargas valorativas negativas (ilegalidad, inmoralidad, amenaza, peligro, etc.); o a partir de denigrar o ridiculizar a la gente. Estas historias comunican experiencias personales que

... proporcionan una información concreta que es utilizada como la “prueba” de una conclusión argumental más general [...] los hechos narrados constituyen una fuente de conocimiento fidedigna porque representan una experiencia personal vivida. (Van Dijk, 1997: 169)

Pero, además, persuaden a través de la narración de historias que expresan las preocupaciones y creencias del grupo con mayor poder a través de experiencias y evaluaciones sobre acontecimientos concretos y puntuales. Esto permite la reproducción del poder del grupo (el que controla el discurso) a través de afirmar la propia superioridad moral.

De esta manera, se naturaliza la diferencia a partir de miradas valorativas que pone signos negativos a los “cuerpos-otros”, al atribuir comportamientos, actitudes y méritos a ciertos grupos (con rasgos fenotípicos específicos). Así, las múltiples desigualdades, y las contradicciones que provocan, se fijan en la apariencia de las personas o en sus costumbres. Esto favorece y legitima prácticas violentas y humillantes, de desprecio y explotación; justificando exclusiones y subordinaciones.

...Los fenómenos de discriminación, descalificación, estigmatización y exclusión que en nuestro país (y en América Latina) afectan a grandes sectores de la población —la más pobre, la que tiene menos oportunidades, la más marginada: la población de origen mestizo cuya distribución se acerca bastante al mapa de la pobreza—, tiene su origen en el proceso histórico de constitución de las diferenciaciones sociales que se organizan,

desde un inicio, sobre bases raciales. Este proceso persevera a lo largo de los siglos y hoy sigue manifestándose de modo vergonzante en las clasificaciones sociales presentes en nuestra cultura. (Margulis 1999b: 38)

De ahí que el término *grupo racializado* permita comprender cómo estas desigualdades y los antagonismos que provocan se imprimen en el cuerpo de las personas, naturalizando las diferencias y asociándolas a estereotipos desacreditadores y a problemas sociales. De esta manera se justifican y legitiman prácticas de desprecio y explotación.

Voy a profundizar estas interrelaciones al final del siguiente apartado, al trabajar la perspectiva interseccional.

1.5- Trabajo y experiencias de trabajo

Dar un marco a la discusión sobre el *trabajo* en el Siglo XXI, implica retomar el debate que se viene desarrollando, desde las últimas décadas del siglo XX, sobre la llamada *crisis del trabajo* (De la Garza Toledo, 2001). Si bien, este camino de análisis puede restringir el abordaje del *trabajo*, al dejar por fuera de la categoría a una multiplicidad de formas de trabajar o de *ganarse la vida* (Narotzky y Besnier, 2020; Perelman, 2020); porque se enfoca en el trabajo asalariado y, sobre todo, en el empleo industrial³⁵, productor de mercancías con valor de cambio. Este debate retoma las transformaciones que se fueron dando en el contexto de “*crisis estructural del sistema productivo*” (Antunes, 2009), encarnadas en la producción industrial y en las luchas entre capital y trabajo. Es por esto que, esa discusión sobre la *crisis del trabajo*, incorpora ciertas problemáticas que no se relacionan directamente con el problema investigado en esta tesis.

Además, al restringir la concepción sobre el *trabajo* (que delinea qué es trabajo y qué no lo es), es un debate que puede descuidar aspectos importantes de la producción, tales como: la producción “inmaterial” o de productos simbólicos; la subjetividad que se pone en juego en la actividad laboral; las relaciones sociales que estructuran estas actividades, y que muchas veces incluyen también aspectos morales y afectivos. Es en este sentido, que el sociólogo Enrique de la Garza Toledo (2001) plantea que pensar la diferencia entre qué es trabajo y qué no lo es

³⁵ Que forma parte de los llamados *trabajos típicos* o *trabajos clásicos*, son “*aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado)*” (De la Garza Toledo, 2009: 115); es decir, no siempre está representada en ellos la mayoría de la población ocupada.

... no puede ser determinada por el tipo de actividad, o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente a lo que no lo es, valorar el trabajo en términos morales y también valorarlo en términos económicos, por ejemplo frente al capital. (p. 14)

Es posible recorrer un segundo camino reflexivo, más ajustado al problema analizado, me refiero a la discusión sobre la pertinencia del uso de la categoría *trabajo* en un sentido amplio o en uno restringido. De la Garza Toledo (2009) sostiene la necesidad de incorporar una categoría ampliada de *trabajo*, que tome en cuenta tanto la dimensión objetiva como la subjetiva, considerando que *“el trabajo es una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados”* (p. 111).

Esta vía de análisis es pertinente, además, porque posibilita la incorporación de la perspectiva de las trabajadoras sobre la actividad que desarrollan cotidianamente; considerada, en contextos diversos, como un trabajo, como un servicio, como una necesidad o como un deber, me refiero al trabajo reproductivo —remunerado y no remunerado— y al universo simbólico asociado a él. Este es el enfoque que plantea la antropología del trabajo (Wallace, 1998; Soul, 2015; Perelman, 2020; Palermo; Radetich y Reygadas, 2020), al enfatizar la necesidad de recuperar las representaciones sobre el trabajo y las experiencias históricas de las trabajadoras (Wallace, 1998), el trabajo vivido (Perelman, 2020); la forma en la que las personas se *ganan la vida* (Perelman, 2020; Narotzky y Besnier, 2020) y le otorgan significado a lo que hacen; las *experiencias vividas de trabajo*, es decir, *“cómo es que sujetos específicos sienten y dan sentido a su propio trabajo”* (Veloz Contreras, 2010: 217). En línea con esto, en torno al *trabajo* — como actividad y como relación social— es donde se constituyen nuestros/as sujeto/as de estudio y las prácticas socioculturales objeto de nuestro interés (Soul, 2015). Los procesos de transformación social (por ejemplo, los procesos de ampliación de derechos a través de vías legislativas) también repercuten, en este sentido, en la conformación de subjetividades, en las representaciones construidas alrededor del trabajar y del trabajo (Wallace, 1998). En ciertos casos, incluso, estas transformaciones son las que constituyen coyunturas favorables para instalar determinados problemas —tales como la falta de derechos laborales o el desconocimiento de esos derechos conformando situaciones de exclusión, desigualdad, así como de desprecio— como temas públicos, impulsando la búsqueda de soluciones desde la sociedad civil y/o desde el Estado (a través de políticas públicas inclusivas).

En este contexto de Pandemia (iniciado en 2020), el trabajo reproductivo quedó visibilizado como nunca, tanto el trabajo no remunerado como el remunerado. Es decir, en esta coyuntura el *cuidado* (en sentido amplio y en sentido restringido) se construyó como un problema público asociado al carácter de ser “tareas esenciales” para la vida cotidiana de todas las personas; conformando un contexto propicio para pensar nuevas acciones de concientización social.

Mariano Perelman (2020) afirma que “*son una serie de relaciones las que permiten y construyen el mundo del trabajo*” (p. 251), como “*formas de vida*”, como medio y como modo de vida. Por esto, fue necesario retomar la “perspectiva amplia” sobre el *trabajo*, tomando “en serio” a los actores y las actrices sociales con quienes interactué en el campo, sin construir a priori el objeto de estudio, sino indagando en sus prácticas y en los significados que les otorgan (Ibídem); retomando y repensando las realidades cotidianas de estas personas de “carne y hueso”; considerando que “*las experiencias pasadas proporcionan un horizonte de expectativas que configura las aspiraciones presentes y las esperanzas cara al futuro*” (Narotzky y Besnier, 2020: 26).

1.5.1- El primer camino: trabajo, trabajo social y empleo asalariado

Hacer una revisión de las discusiones que se fueron dando en la última etapa del siglo pasado, implica retomar, en principio, dos posturas enfrentadas: las que consideran la *centralidad del trabajo* (Castel, 1998; 2009; Méda, 1995; 2007; Antunes, 2000; 2005) — “*como matriz de una condición social estable que asociaba al trabajo garantías y derechos*” (Castel, 2009: 77). Para estas posturas “*el trabajo es más que una fuente de ingresos, es también un medio de tener utilidad, inserción y contactos*” (Méda, 2007: 30)— y las que propugnan el *fin del trabajo* (Offe, 1992; Gorz, 1991), “*el fin de una época en la que ‘el trabajo, en cuanto fuerza irradiadora de la vida, ha mantenido unidos a los demás aspectos de su construcción social’*” (Dahrendorf, 1980; citado en Offe, 1992: 36). Esta última postura implica un “*descentramiento de la esfera del trabajo con respecto a otras referencias vitales*” (Offe, 1992: 35); una crisis de la *centralidad del trabajo* (Offe, 1992; De la Garza Toledo, 1997; 2001; Neffa, 2001) y la nueva importancia que adquieren otros espacios en la constitución de identidades; reconfigurando las fronteras entre los mundos de la vida y el trabajo (De la Garza Toledo, 1999; Veloz Contreras, 2010; Palermo; Radetich y Reygadas, 2020). Según Claus Offe (1992) fue la teoría social clásica (Marx, Durkheim, Weber) la que lo puso en el centro de la escena, enfatizando la importancia del trabajo en la totalidad de las relaciones sociales y en la construcción identitaria.

Frente a esto, la reivindicación de la sociedad del “no trabajo”, desde una mirada “optimista”, pretendía cuestionar al trabajo como la esencia de lo humano y poner en escena la reivindicación del tiempo libre. Mientras que, desde las visiones “catastrofistas”, se cuestionaba el futuro del trabajo dentro de la reestructuración de los procesos productivos y de los mercados de trabajo (De la Garza Toledo, 2012); planteando el reemplazo progresivo del trabajo humano por la tecnología³⁶ (Neffa, 2001), a partir del pasaje del modelo de trabajo industrial *taylorista-fordista* a uno *toyotista*, donde la flexibilidad, la fragilidad y la precariedad³⁷ son las constantes.

En primer lugar, como señalaba antes, esta discusión implica enfocar la mirada en una parcialidad de la categoría, ya que la distinción entre trabajo (categoría amplia) y trabajo industrial (categoría restringida) en algunas de estas posiciones no resulta significativa. Por esto, al remitir al *trabajo* y a los/as trabajadores/as, el análisis sobre la *pérdida de la centralidad* que el mundo del trabajo tenía³⁸ —antes de la crisis capitalista que se viene desarrollando desde la década de los setenta del siglo XX, a la que de la Garza Toledo denomina “*crisis del Estado interventor-benefactor*” (1997: 77)—, en la vida de quienes trabajaban, se refiere fundamentalmente al trabajo en fábricas y al proletariado industrial.

En estas discusiones se ubica la crítica a la racionalidad económica moderna de Andre Gorz (1991), donde el trabajo, como invención moderna —que se estructura alrededor de la eficacia, el rendimiento y los resultados—, representa una actividad productiva despojada de sentido, al convertirse solo en un medio para ganar un salario. Es así que para Gorz, el *fin del trabajo* resulta algo positivo, ya que considera que la transformación de la *sociedad salarial* posibilitará ampliar las actividades humanas más allá de la esfera mercantil, así como asegurar a todas las personas un ingreso sin una contrapartida en

³⁶ J. Rifkin —uno de los propulsores de esta corriente de pensamiento, desde una postura extrema, a partir de la observación de empresas norteamericanas de alta tecnología— plantea como salida al problema consecuente del desempleo dos cuestiones; por un lado, “*la reducción substancial del tiempo de trabajo*”, y, por el otro, “*la creación de un tercer sector (o de “economía social”) donde todos los desplazados se insertaran, encontrarán un cierto trabajo, y percibirán un ingreso que les permitiría asegurar su subsistencia*” (Neffa, 2001: 55-56, las negritas son del original). “*Ese tercer sector permitiría el desarrollo del principio asociativo, reforzaría los lazos sociales y el espíritu cívico y asumiría la mayor parte de las funciones sociales que cumplía anteriormente el Estado, pero que éste ya no podrá cumplir más por la crisis fiscal, la resistencia de la población a los nuevos o mayores impuestos y la magnitud de personas que quedará desplazada de sus empleos*” (Neffa, 2001: 57).

³⁷ Me refiero a los empleos donde no se garantizan las condiciones de trabajo y predominan la inseguridad y la incertidumbre.

³⁸ Y en este sentido, la imposibilidad de pensar en una nueva identidad de la clase obrera (De la Garza Toledo, 1997).

trabajo; posibilitando, además, mayores niveles de autonomía y dignidad (Neffa, 2001; Méda, 1995).

Desde una visión diferente, de la Garza Toledo (1997) propone adoptar la categoría *crisis de trabajo*, en lugar de *fin del trabajo*, porque permite explorar los diferentes aspectos del problema que fueron dejados de lado (Neffa, 2001); tales como la crisis de la actividad laboral como centro en la constitución de las identidades; la crisis del trabajo como eje de la acumulación de capital, asociada al crecimiento exagerado del sector financiero y la automatización de los procesos productivos, entre otros temas; así como la diversidad de formas en las que se presentan estas cuestiones, por fuera de los países hegemónicos (De la Garza Toledo, 1997). En la misma línea, Julio Neffa (2001) señala que esta *crisis de centralidad* puede estar relacionada a diferentes factores: la “heterogeneidad de los trabajadores”; el “fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales”, el alejamiento de su “función de generador de valor” o a la lucha “perdida por la clase obrera” en términos políticos, desde los ochenta, “debido a los cambios en el régimen de acumulación y a la crisis sindical” (pp. 51-52).

Existe otro sector que, desde un “paradigma neoclásico” (con sus postulados individualistas y desreguladores, sobre los que se levanta la perspectiva *neoliberal*), plantea que los aspectos positivos de esta *sociedad salarial*, están relacionados a la satisfacción de “las necesidades de las personas, que son ilimitadas”, pero se sostiene desde este paradigma que será “necesario desarrollar las actividades mercantiles adoptando modalidades productivas y de gestión de la fuerza de trabajo de carácter flexible; reducir los costos de producción, aprovechar los beneficios que ofrecería la mundialización; desarrollar el comercio y la competitividad” (Neffa, 2001). Estableciendo, de esta manera, las nuevas condiciones de flexibilidad, fragmentación de las carreras laborales; alternancia entre el empleo y el desempleo y desestructuración de las relaciones de trabajo, que atravesaron los diversos proyectos *neoliberales*. Así, en la última década vimos imponerse en nuestro país los eufemismos de reconversión, alternancia, emprendimiento e incertidumbre como nuevas capacidades que los y las trabajadoras debían incorporar, desprendiéndose de las representaciones asociadas a un trabajo seguro, regulado y estable (De la Garza Toledo, 2016).

Frente a la perspectiva que plantea el *fin del trabajo*, Ricardo Antunes (2000; 2005; 2007; 2009) abre otra vía de análisis, más ajustada a la problemática que estoy estudiando. Él advierte sobre la doble dimensión del fenómeno al señalar la necesidad

de diferenciar el *trabajo concreto* del *trabajo abstracto*; asevera que la extinción del primero, el trabajo social, el que crea valor de uso, no resulta posible; implica el “*punto de partida para la constitución del ser social*”; como “*actividad vital*” (Antunes, 2005: 161), hace “*posible la reproducción de la vida cotidiana*” (Antunes, 2007: 31). En cambio, sí es posible imaginar la eliminación del segundo, el trabajo abstracto, el “*asalariado, fetichizado y extrañado*” (Antunes, 2005: 161), originado en la sociedad capitalista que convierte la “*actividad vital*” en “*medio de subsistencia [...] el trabajador no se afirma en su trabajo, sino que se niega*” (Antunes, 2007: 32); en este caso sí es posible imaginar que el “*trabajo vivo*” pueda ser reemplazado por “*trabajo muerto*” (Antunes, 2005, 2007), ampliando la maquinaria tecnológica, visión positiva que se relaciona, en este punto, con la que sostiene Gorz (1991).

En esta línea, de la Garza Toledo (2016) plantea que más que estar frente al *fin del trabajo* estaríamos frente a una “*transformación del significado de qué es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites entre trabajo y no trabajo con la ruptura del concepto de jornada y espacio de trabajo*” (p. 231).

Así, más que la eliminación de la clase trabajadora en esta etapa del capitalismo, lo que se registra es la persistencia de formas precarizadas de trabajo³⁹. La *clase-que-vive-del-trabajo* continúa desempeñando actividades fundamentales en el proceso productivo. Antunes desarrolla esta categoría para comprender a la clase trabajadora de manera ampliada:

“La clase-que-vive-del-trabajo, la clase trabajadora hoy, incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo, teniendo como núcleo central a los trabajadores productivos [...] No se restringe, por lo tanto, al trabajo manual directo, sino que incorpora la totalidad del trabajo social, la totalidad del trabajo colectivo asalariado [...] engloba también a los trabajadores improductivos, aquellos cuya forma de trabajo es utilizada como servicio, ya sea para uso público o para el capitalista, y que no se constituyen como elemento directamente productivo, como elemento vivo del proceso de valorización del capital y de la creación de plusvalía. [...] Una noción ampliada de clase trabajadora incluye, entonces, a todos aquellos y aquellas que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, incorporando, además del proletariado industrial, a los asalariados del sector de servicios; y también al proletariado rural, que vende su fuerza de trabajo para el capital. Esa noción incorpora al proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, el nuevo proletariado de los McDonald's, los trabajadores guionizados de los que habló Beynon, a los trabajadores tercerizados y precarizados de las empresas liofillizadas⁴⁰ de las que habló Juan José Castillo, a los trabajadores asalariados de la llamada “economía informal”, que muchas veces están indirectamente subordinados al capital, además de los trabajadores desempleados, expulsados del proceso productivo y del mercado de

³⁹ Vinculadas a un incremento de la precarización de la vida de la clase trabajadora, y a la sobrecarga de trabajo para las mujeres.

⁴⁰ Juan Castillo denominó “*liofiliación organizacional*” al proceso a través del cual “*las sustancias vivas son eliminadas, puesto que el trabajo vivo es crecientemente sustituido por el trabajo muerto*” (Antunes, 2009: 31).

trabajo por la reestructuración del capital y que hipertrofian el ejército industrial de reserva en la fase de expansión del desempleo estructural. (Antunes, 2005: 91 a 83)

El pasaje por estas controversias y la recuperación de la categoría amplia que construye Antunes para identificar a los y las trabajadoras, me permite avanzar en la reflexión sobre el *trabajo*, apartándome de su sentido restringido (como trabajo asalariado; industrial) para comenzar a pensar en su sentido amplio (como actividad vital), en términos de transformación de un objeto como resultado de la actividad humana, por medio de la organización a través de determinadas relaciones sociales (Wolf, 1993 [1982]); trabajo social concreto⁴¹, *“que crea cosas socialmente útiles y que al hacerlo, autotransforma a su propio creador”* (Antunes, 2000: 91).

Por otro lado, el *“descentramiento de la esfera del trabajo con respecto a otras referencias vitales”* (Offe, 1992: 35), característica mencionada antes, introduce otra capa de sentido alrededor de la categoría de *trabajo*, la generación de un proceso que ya no privilegia el mundo del trabajo como instancia conformadora de subjetividades e identidades; estas son conformadas fundamentalmente en el *“mundo del no-trabajo. Y concluye que existe la posibilidad de que el trabajo por un salario no juegue un papel central como norma de referencia integradora de la personalidad, a los efectos de la condición de la vida”* (Neffa, 2001: 62). Así, la complejidad que adquiere el *trabajo* en el mundo actual y las especificidades del sector que investigo, me llevan por otro recorrido analítico, que desarrollaré en el siguiente apartado.

1.5.2- El segundo camino: trabajo, trabajo doméstico, trabajo reproductivo

Este otro camino reflexivo permite pensar las especificidades. Implica partir del reconocimiento de que al analizar el trabajo en casas particulares, estamos frente a otro tipo de *trabajo*, *“un trabajo como ningún otro”* (Pereyra y Poblete, 2015), porque *“la relación laboral se desarrolla en el domicilio del empleador y no en una unidad productiva”*; además, *“el trabajo se realiza de manera individual, es decir, separado de un colectivo de trabajadores”* (p. 74).

⁴¹ De la Garza Toledo (2009) advierte sobre la necesidad de contextualizar históricamente esta concepción de trabajo, para comprender que esas características han cambiado. En el presente contexto tomó mayor relevancia la producción inmaterial —*“es aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que, de manera ideal, comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto”* (p. 118)— y la producción simbólica.

En ese sentido, y como punto de partida, me propongo historizar el proceso en el que fue adquiriendo las representaciones que lo envuelven, esto implica reconocer sus especificidades.

En primer lugar, es importante saber a qué remite la categoría de *trabajo* en el caso del *trabajo reproductivo remunerado*: de qué trabajo hablamos y cómo llegaron a considerarse trabajo las actividades que en otro contexto fueron concebidas como “no trabajo”, como trabajo realizado “por amor”, por “obligación” o por “imposición”, en el caso de la servidumbre⁴². Así, recuperar la discusión y las luchas que se dieron desde el feminismo resulta ineludible; sobre todo porque permiten retomar la reflexión acerca de los procesos de “desjerarquización” y de “naturalización” de estas tareas (Arendt, 1995 [1957]; Narotzky, 1996; Benería, 1999; Méda, 2007; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Federici, 2014 [2004]); ente otras).

El trabajo reproductivo, o “trabajo doméstico”, no siempre fue considerado trabajo en el contexto del sistema capitalista. La categoría de *trabajo* estaba asignada a las actividades remuneradas que se desarrollaban para el mercado (esto fue examinado en el apartado anterior). En este contexto, la división sexual del trabajo recluía a las mujeres a las tareas domésticas, no asalariadas, reproductoras de la fuerza de trabajo; donde no era reconocido el papel que estas “labores” —creadoras de “*bienes de consumo*”, en términos de Hannah Arendt (1995 [1957])— asumían, para posibilitar que se dieran otros procesos productivos; los procesos creadores de plusvalía y mercancías.

Fue en este contexto, en los inicios de la industrialización, que la familia quedó desligada de sus funciones productivas; además, se concibió el ideal de domesticidad femenina y

⁴² Cecilia Allemandi (2015) ha demostrado que las “*colocaciones domésticas*” de niñas como sirvientxs entre fines de siglo XIX y principios del siglo XX, han quedado registradas en diferentes fuentes, y plantea que “*no eran privativas ni de la beneficencia pública, ni del Ministerio Pupilar. Muy por el contrario se trató de prácticas consuetudinarias que excedieron los mecanismos propiamente institucionales. La entrega de niños mediante arreglos de crianza y las colocaciones laborales fueron habituales entre particulares*” (p. 14). Al igual que al trabajo femenino durante ese período, se le atribuía un principio de excepcionalidad, transitoriedad y complementariedad, estos aspectos justificaban el ingreso al mercado laboral. “*Lxs niñas tenían un valor económico porque podían contribuir a la economía familiar*”, además, desde una perspectiva relacional, es posible ver la conveniencia por parte de quien contrataba: “*eran más baratos y eran más dóciles que los adultos*”, se les reconocía “*una mayor capacidad de obediencia*” (p. 17), a veces podían percibir un sueldo, pero, otras, solo se recibía a cambio casa, comida y vestido o un ofrecimiento de instrucción, que no siempre se cumplía. Todas estas cuestiones parecen “*de otra época*”, como me dijo una de las entrevistadas, pero lo cierto es que, en la mayoría de las trayectorias laborales de las personas que participaron en esta investigación, encontré que los inicios laborales fueron entre los 10 y los 14 años, y estuvieron atravesados por muchas de estas características.

productividad masculina. Ideal basado en el ocultamiento de la trama de subordinación y sujeción de las mujeres a la esfera privada, que no solo las transformaban en seres dependientes sino que, además, modelaba el paradigma de la “femineidad” en términos de *ser-para-otros-en-la-casa* (Lerussi, 2014). Así, el papel de estas “labores”, en la reproducción de la mano de obra, quedaba opacada, sobre todo al ser consideradas como parte de la condición femenina. El sistema patriarcal, naturalizado en diferentes sociedades, está en la base del proceso delineado anteriormente.

Diversos autores/as han planteado que el patriarcado remite a la institucionalización de una relación de dominación/subordinación: se trata del dominio masculino sobre las mujeres, las/os niñas/os y la ampliación de este dominio masculino a la sociedad en general. Por esto, desde una mirada patriarcal, se concibe la división sexual del trabajo como un “orden natural inalterable”, y no como una situación de desigualdad entre los sexo/géneros (cf. Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Federici, 2010 [2004]; Comas d’Argemir, 1995; entre otrxs).

El patriarcado se sostiene al difundir una postura conservadora sobre la mujer, que postula que la división del trabajo es “natural” —una cuestión vinculada a la fuerza, las capacidades, aptitudes de cada sexo— y que el rol que asume la mujer como esposa, madre y ama de casa es algo “biológicamente dado”. Entonces, las mujeres estarían a cargo de la reproducción social —actividades desarrolladas puertas adentro del hogar, la esfera *doméstica* (Rosaldo, 1979 [1974])⁴³ —, absorbidas en su rol de cuidadoras, sin posibilidades de intervenir en actividades económicas y políticas. En oposición asimétrica a esto, Michelle Rosaldo planteaba que los hombres, liberados de estas responsabilidades, pueden encargarse de las tareas productivas —las que se desarrollan puertas afuera, en el ámbito *público* (Ibidem)—, separando el *trabajo* de lo que no es considerado como tal. En la misma línea dualista, Sherry Ortner (1979 [1974])

⁴³ Desde esta visión dicotómica, Rosaldo (1979 [1974]) plantea que “*doméstico* [...] hace referencia a aquellas instituciones y formas de actividad organizadas de modo inmediato alrededor de una o varias madres y sus hijos; “*público*” hace referencia a las actividades, instituciones y formas de asociación que unen, clasifican, organizan o reúnen determinados grupos de madres e hijos. Aunque esta oposición será más o menos notoria según los diferentes sistemas sociales e ideológicos, desde luego proporciona un modelo universal con el que conceptualizar las actividades de los sexos. La oposición no “determina” estereotipos culturales o asimetrías en la evaluación de los sexos, sino que más bien es la razón fundamental de ellas y sirve de soporte para la identificación de forma muy general (y, para las mujeres, a menudo degradante) de las mujeres con la vida doméstica y de los hombres con la vida pública. Estas identificaciones, ni necesarias ni deseables, pueden estar ligadas al papel de las mujeres en la educación de los niños; a base de examinar sus múltiples ramificaciones, se puede empezar a entender la naturaleza de la subordinación femenina —y las formas en que puede superarse” (pp. 159-160).

plateaba la dicotomía en otros términos, retomando la clásica oposición cultura/naturaleza, proponía que la mujer era vista como próxima a la naturaleza y esto permitía *“explicar el status secundario que universalmente tiene la mujer”* (p.126). Más allá de las miradas binarias y generalizadoras que ambas autoras proponen en estos textos, es importante rescatar que estas asimetrías sexo-genérica fueron explicadas en términos de los sistemas simbólicos que cada sociedad ha construido.

Las normas de género refieren a lo ideal, lo esperable, lo posible, lo adecuado para cada género. Estos parámetros valorativos son los que se expresan en la importancia dada a cada rol/actividad dentro de la sociedad, que no siempre se corresponde con la importancia económica que tienen (Narotzky, 1996).

Silvia Federici (2014 [2004]) agrega otros elementos al historizar este proceso; analizar la devaluación del trabajo femenino desde la constitución del sistema capitalista y del tipo de organización del trabajo que promovió. La autora señala que reducir a las mujeres como *“no-trabajadoras”*, remite a un largo proceso, ya conformado para el siglo XVII. Las únicas ocupaciones a las que podían acceder las mujeres eran las de *“condición más baja: como sirvientas domésticas (la ocupación de un tercio de la mano de obra femenina), peones rurales, hilanderas, tejedoras, bordadoras, vendedoras ambulantes o amas de crianza”* (p. 143); con la particularidad de que eran trabajos en los que *“se pagaba menos que al trabajo masculino, nunca en cantidad suficiente como para que las mujeres pudieran vivir de él”* (Ibídem); esto permitía reforzar la representación de su incapacidad para mantenerse solas. Es el período en el que se redefine al *“matrimonio como la verdadera carrera para una mujer”* (p. 143) y a *“la familia como el lugar para la producción de la fuerza de trabajo”* (p. 145). La construcción de este nuevo orden patriarcal acompaña la división sexual del trabajo; y, señala Federici en ese mismo texto, que

...debe ponerse el acento en este punto, dada la tendencia a atribuir el salto que el capitalismo introdujo en la productividad del trabajo exclusivamente en la especialización de las tareas laborales. En realidad, las ventajas que extrajo la clase capitalista de la diferenciación entre trabajo agrícola e industrial y dentro del trabajo industrial —celebrada en la oda de Adam Smith a la fabricación de alfileres— palidecen en comparación con las que extrajo de la degradación del trabajo y de la posición social de las mujeres. (p. 176)

La naturalización de la inferioridad de las mujeres posibilitó el *“ocultamiento del trabajo no pagado”* que hacían en sus hogares:

...la división sexual del trabajo fue, sobre todo, una relación de poder, una división dentro de la fuerza de trabajo, al mismo tiempo que un inmenso impulso a la acumulación capitalista [...] ha permitido al capitalismo ampliar inmensamente “la parte no pagada del día de trabajo”, y usar el salario (masculino) para acumular trabajo femenino. (Ibídem)

Lo que permanece oculto es la relación capitalista entre la producción material y reproducción de la fuerza de trabajo, como “*condición de posibilidad de la reproducción del sistema en su conjunto*” (Carrasco, 1992: 99). Entre los años setenta y ochenta del siglo XX, uniendo las demandas a favor de la igualdad con la crítica al rol que tenía el capital internacional en la segmentación laboral, se llevó adelante una

...campaña para reclamar un salario para el trabajo doméstico [...] por un grupo de mujeres de Italia, Inglaterra, Francia y Estados Unidos. Su objetivo era la apertura de un proceso de movilización feminista internacional que llevase al Estado a reconocer el trabajo doméstico como trabajo —esto quiere decir, como una actividad que debería ser remunerada— ya que contribuye a la producción de mano de obra y produce capital, posibilitando así que se dé cualquier otra forma de producción. El movimiento WfH⁴⁴ supuso una perspectiva revolucionaria no solo porque exponía la raíz de la ‘opresión de las mujeres’ en la sociedad capitalista sino también porque desenmascaraba los principales mecanismos con los que el capitalismo ha sustentado su poder y mantenido dividida a la clase obrera, a saber, la devaluación de esferas enteras de actividad humana. (Federici, 2018: 21-22)

Así, comenzó a plantearse la necesidad de desnaturalizar las ideas y percepciones para poder transformar la realidad. Dejar de dar por establecido un modo particular de ver el mundo, como si los roles —que asume cada sexo/género— fueran parte de un orden natural e inevitable (Federici, 2018; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Stolcke, 2004; 2000; Comas d’Argemir, 1995; 2014; Ortner, 1979 [1974]; Rosaldo, 1979 [1974]). Es en el sistema patriarcal (capitalista, para el caso analizado) donde se ha institucionalizado este dominio de los varones sobre las mujeres. Y la manera de sostenerlo fue a través del prestigio: se valoriza el desempeño en el ámbito público y se devalúa lo que ocurre en el espacio privado (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). Desconociendo y ocultando que estas relaciones y posiciones se vinculan a intenciones e intereses sectoriales (género masculino) no a la naturaleza (Stolcke, 2000, 2004; Comas d’Argemir, 1995; Ortner, 1979 [1974]; Rosaldo 1979 [1974]). Fue fundamental la incorporación de la *perspectiva de género* para comprender el significado que sustenta esta división de tareas, es decir, de qué manera se ha estructurado que la reproducción social (económicamente invisible) haya quedado en mano de las mujeres, mientras que las actividades productivas (económicamente visibles) se percibieran a cargo de los hombres (cf. Rodríguez Enríquez, 2015a; 2015b; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Federici, 2014 [2004]; 2018; Comas d’Argemir, 1995, 2014). Además, permite ver la construcción ideológica que sustenta esta escisión entre producción y reproducción, entendiéndolas como dos procesos separados (Narotzky, 1996).

⁴⁴ Sigla en inglés que refiere a la campaña *Salario para el Trabajo Doméstico* (Wages for Housework).

Desde la *perspectiva de género* se propone el cuestionamiento de la manera en la que las sociedades se han estructurado; lo hicieron a través de relaciones de poder arbitrarias, patriarcales y androcéntricas, que son las que todavía continúan legitimando las inequidades e injusticias. En síntesis, la asignación que cada sociedad hace respecto a funciones, lugares ocupados, tareas, habilidades y cualidades esperables entre los integrantes de esa sociedad (qué es lo propio de cada género), no se vincula con la naturaleza sino con una “producción histórica y cultural” (el orden de sexo/género), por tanto, con aspectos que resultan relativos y cambiantes (cf. Lamas, 2007; Rodríguez Enríquez, 2015b, entre otrxs). Entonces, es importante rescatar la idea de que

...no es la división del trabajo la que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre las mujeres y hombres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo. (Comas d'Argemir, 1995: 35)

Finalmente, son estos espacios laborales los que quedan vinculados a la producción y reproducción de género.

Pero este orden social está tan internalizado que su naturalización es una realidad que hay que descubrir. Esta división establece jerarquías en base al prestigio, el reconocimiento y la visibilidad que adquiere cada rol en la sociedad. En este sentido, la antropóloga catalana Dolores Comas d'Argemir (1995) analizó los mecanismos de socialización y las maneras en las que las representaciones ideológicas condicionan y limitan las elecciones laborales de las personas; modelando las preferencias, expectativas, así como las preparaciones, disposiciones y oportunidades. Además, planteó que estas representaciones juegan un papel importante en la producción del consentimiento:

...Si se eligen trabajos poco prestigiosos y mal remunerados es porque no queda otro remedio y esto es así no tanto como resultado de la violencia y la coerción, sino por todo el conjunto de factores que condicionan la voluntad individual⁴⁵. El uso laboral que se hace de estos mismos factores es la otra cara de la moneda que viene a completar la panorámica de los factores que producen el consentimiento en la producción. (Comas d'Argemir, 1995: 73)

⁴⁵ La voluntad no siempre sobrepasa las posibilidades del horizonte de trabajos elegibles; pero, a veces, existe cierto margen de libertad en esa búsqueda de “vidas vivibles”. Susana Narotzky (2020), al tomar “*distancia de los modelos abstractos alejados de las realidades cotidianas de las personas comunes*” (p. 23), incorpora el concepto de *esperanza* para analizar el aspecto de proyección hacia el futuro que tienen las prácticas económicas. Conforman *horizontes de expectativas* que se enmarcan tanto en las experiencias vividas como en apropiaciones de expectativas sociales, y se traducen en proyectos que tienden a mejorar las vidas de los y las trabajadoras y sus familias. Las migraciones geográficas, relacionadas a la conformación de “*cadenas globales de afecto y asistencia*” (Hochschild, 2011) se enmarcan en estos procesos de búsqueda de mejora; y los logros laborales son leídos en este marco de expectativas de movilidad social. Aunque no siempre se cumplan, o no siempre impliquen un cambio en las elecciones laborales.

En síntesis, alrededor del sistema patriarcal y androcéntrico, hegemónico en nuestra sociedad, se construyeron representaciones que han cimentado el desprestigio que tienen las tareas de cuidado o reproductivas, frente a la sobrevaloración de lo considerado como masculino, asociado a lo público. Se sostiene que estas tareas no requieren calificaciones específicas para llevarlas adelante; se desarrollan puertas adentro del hogar, son tareas invisibles —nadie se cuestiona “cómo se hace” ni “quién lo hace” (Federici, 2018: 103)— en términos sociales y económicos: desaparecen casi inmediatamente luego de ser realizadas, en ese sentido, son tareas constantes, repetitivas e intensivas; además, no son contabilizadas en los análisis económicos de la sociedad (Rodríguez Enríquez, 2015a; 2015b).

Para visibilizar estos trabajos⁴⁶, naturalizados al interior de la unidad doméstica, que proporcionan “subsistencia y bienestar a sus miembros” (Aguirre, 2013: 39) en términos “físico, psíquicos y emocionales” (Comas d’Argemir, 2014), algunas perspectivas, fueron asignando valor económico a estas tareas, mientras que otras pretendieron hacerlo a través del tiempo dedicado en la ejecución de cada una de estas actividades; repartido de manera desigual al interior de cada unidad doméstica; pero también dentro de la sociedad (Benería, 1999).

Se advirtió, además, que esta invisibilización de la producción doméstica de las mujeres, representa(ba) un sesgo de género en la contabilización de la relevancia económica de estos procesos para la reproducción de las sociedades; puesto que remite a la producción de una serie de bienes y servicios que contribuyen al bienestar social. Visibilizar este trabajo; lograr que sea valorado; conocer el aporte que hace a la sociedad y a la reproducción de la mano de obra; contabilizar el tiempo dedicado a él; reconocer quién lo lleva adelante, entre otras cuestiones importantes, sigue siendo fundamental para poder “ayudar a los poderes públicos y demás instituciones a concebir políticas y medidas que sean más eficaces” (Benería, op. cit.: 332) para la reproducción de la sociedad, como responsabilidad colectiva, desde los parámetros de igualdad y dignidad.

⁴⁶ Reconocidos en la actualidad como “trabajo doméstico” o como “trabajo reproductivo”; entre las tareas que se desarrollan están: “hacer las compras de bienes y servicios para el hogar, cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar la ropa; cuidar mascotas y plantas, y resolver la organización y distribución de tareas. También están contempladas las gestiones fuera del hogar (pagar cuentas o realizar trámites) y los desplazamientos necesarios para realizarlas” (Aguirre, op. cit.: 44). Más adelante lo retomo como trabajo de “cuidados en sentido amplio”.

Contabilizar el trabajo también tiene el objetivo de su jerarquización, conseguir que la sociedad lo valore en términos de la importancia que tiene para el sostenimiento social.

La década del setenta del siglo XX fue un punto de inflexión en este sentido; las campañas, mencionadas antes, por el “*salario para el trabajo doméstico*” visibilizaron la dependencia que el capitalismo tiene con respecto al trabajo reproductivo no asalariado —por ser “*subsidiario de este sistema*”⁴⁷ (Torres, 1989)— para reducir el costo de la mano de obra (Federici, 2018; 2010; Benería, op. cit.): “*la devaluación del trabajo reproductivo ha sido uno de los pilares de la acumulación capitalista y de la explotación capitalista del trabajo de las mujeres*” (Federici, 2018: 26), por esto:

...la lección política que podemos aprender de Calibán y la bruja es que el capitalismo, en tanto sistema económico-social, está necesariamente vinculado con el racismo y el sexismo. El capitalismo debe justificar y mistificar las contradicciones incrustadas en sus relaciones sociales —la promesa de libertad frente a la realidad de la coacción generalizada y la promesa de prosperidad frente a la realidad de la penuria generalizada— denigrando la «naturaleza» de aquellos a quienes explota: mujeres, súbditos coloniales, descendientes de esclavos africanos, inmigrantes desplazados por la globalización (p. 32, las negritas son mías).

En este sentido, un aspecto que no es posible desestimar, es la construcción de sentido alrededor de este proceso. Las representaciones sobre qué es trabajo y qué no lo es; o las ideas acerca de qué aspectos separan al trabajo digno de aquel que no lo es, “*responden a la imagen que la sociedad construye de una noción como la de trabajo*” (Jacob, 1995 [1985]: 13); pero, además, refieren a las transformaciones estructurales previas a esto, que el capitalismo estableció sobre la reproducción de la fuerza de trabajo y la posición socio-familiar de las mujeres (Federici, 2010).

Es por esto que una de las tesis defendidas por Silvia Federici (2010) permite comprender cómo el capitalismo —que “*chorrea sangre y lodo*” según Karl Marx (1962 [1867])—, y el patriarcado que lo sostiene, remiten a un sistema que genera opresiones asentadas, de manera silenciosa, en el cuerpo de las mujeres:

La acumulación primitiva no fue, entonces, simplemente una acumulación y concentración de trabajadores explotables y capital. Fue también una acumulación de diferencias y divisiones dentro de la clase trabajadora, en la cual las jerarquías construidas a partir del género, así como las de «raza» y edad, se hicieron constitutivas de la dominación de clase y de la formación del proletariado moderno. (Federici, 2010: 90)

⁴⁷ “*Subvenciona al sector empresarial, en el segmento no-pago del valor de la fuerza de trabajo. Es decir, en los requisitos de reproducción y de mantenimiento biológico y social que el salario no cubre, implicando un traspase al sector capitalista del trabajo excedente de las amas de casa*” (Torres, 1989: 4). Narotzky (1996) señala en el mismo sentido cuál es la misión del trabajo doméstico (no reconocido) que hacen las mujeres en este sistema: “*La acumulación usa a las personas como mercancías, y la tarea del trabajo doméstico es producirlas y restaurarlas como personas dentro de los límites de reproducirlas como mercancías*” (p. 18).

A fines del siglo XVIII, la asociación progresiva del *trabajo* con el mercado y el salario, desde ciertas concepciones económicas, contribuyó a la desvalorización económica del trabajo doméstico; las mujeres que se abocaban a este trabajo fueron pensadas como inactivas, dependientes e improductivas (Carrasco, Borderías y Torns, 2011).

En la actualidad, podemos sumar otra capa de sentido, tal como lo señala Annie Jacob (1995 [1985]), a la noción de *trabajo*; ya que también está asociada, por un lado, a “*resultado útil*”; y, por el otro, a la idea de “*ganarse el pan*” (p. 2), como medio de existencia. El primer sentido se vincula estrechamente a la categoría de *trabajo*; mientras que el segundo sentido, está relacionado a la categoría de *empleo*. Sin embargo, en el caso de las tareas reproductivas, si bien implican la producción de bienes y servicios, en diversos contextos se les ha negado la categoría de *trabajo*, son consideradas como un “no trabajo”: no están dirigidas al mercado, no son productoras de plusvalía; además, carecen de visibilidad al no materializarse en productos concretos o durables, sino en bienes de consumo inmediato, no llegan a objetivarse. Son productos de la “labor”: “*desaparecen casi tan rápidamente como han aparecido*” (Arendt, 1995 [1957]: 98).

Según Arendt (1995 [1957]), estas representaciones se asientan en una jerarquía, con profundo arraigo histórico, que diferencia labor, de trabajo y acción: “*por medio de la labor, los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida*” (p. 93); mientras que el *trabajo* remite a la fabricación de “objetos de uso” no “bienes de consumo”: “*su uso no causa su desaparición [...] durabilidad y objetividad son los resultados de la fabricación, el trabajo del Homo Faber, que consiste en la concreción*” (p. 97).

En este sentido, es posible abordar la categoría de *trabajo* desde una mirada antropológica, la que concibe al trabajo como parte de la condición humana, como la actividad distintiva del ser humano frente a la naturaleza (Arendt, 1995 [1957]; Wolf, 1993 [1982]; Méda, 2007). El *trabajo*, así pensado,

...propicia la realización personal (el hombre se expresa por sus obras) y, sobre todo, [...] es el centro y el fundamento del vínculo social. [...] La noción de vínculo social se basa, por tanto, en el de reciprocidad, contrato social o utilidad social: mientras aporto mi contribución a la sociedad, desarrollo mi sentimiento de pertenencia, quedo ligado a ella, porque la necesito y le soy útil. (Méda, 1995: 17 y 21)

Y de la “utilidad social” de estas actividades productivas es que se desprende el sentido asociado al *trabajo* que se intenta recuperar en las luchas feministas por el

reconocimiento del trabajo doméstico: *“constituyen una contribución a la producción o a la riqueza aunque no la contabilicen como tales”* (Méda, 2007: 26).

Una categoría amplia de *trabajo* dentro de las ciencias sociales es la que lo define como un “esfuerzo humano” que añade valor a bienes y servicios, más allá de que sea remunerado o no lo sea; en este sentido incorpora la producción de bienes y servicios necesarios para la reproducción de la vida social. De este modo, el concepto de trabajo en sentido restringido, asociado a salario y a valor de cambio, quedó ampliado, para pasar a ser definido desde el sentido del esfuerzo y el tiempo dedicados para agregar valor de uso a bienes y servicios necesarios para la sostenibilidad individual, familiar y social.

El acercamiento que propone Comas d’Argemir (1995) también resulta útil en esta línea del análisis. Ella advierte acerca de la existencia de diversas representaciones culturales sobre el trabajo, que la antropología ha registrado en diferentes contextos; entre las que se encuentran las construidas por la sociedad occidental. Para iniciar el recorrido, junto con otros/as autores/as, Comas d’Argemir parte de la idea señalada antes, alrededor del *trabajo*, como actividad exclusivamente humana,

...porque solo los humanos inscriben las actividades de subsistencia en un marco social y simbólico que amplía las capacidades individuales y la dota de capacidad transformadora. Los seres humanos producen ideas y producen sociedad para vivir y esto es lo que permite organizarse, crear y transmitir técnicas, producir saberes, transformar la naturaleza. (1995: 33-34)

En consonancia con esto, Eric Wolf (1993 [1982]) planteó —siguiendo a Marx— que *“es mediante el trabajo que la humanidad adapta y transforma la naturaleza a su propio uso [...] siempre es una pluralidad social organizada la que lo moviliza y despliega”* (p. 98); además, agregó que esto es parte de la condición humana, ese trabajo es siempre social, está *“realizado por individuos vinculados unos a otros dentro de una sociedad”* (Ibídem). Así mismo, es importante recordar los diversos aspectos que rodean al trabajo, es una actividad humana que se despliega a través de la tecnología, la organización y las ideas, resalta Wolf; en *“esta relación activa de la especie con la naturaleza”* se producen no solo productos y servicios sino también lazos sociales, a través de la organización y las relaciones que se establecen; pero también representaciones, ideas y conocimientos. Es por esto que se señala que, a través del *trabajo*, que se realiza en contextos sociales específicos, se expresan las relaciones sociales existentes (cf. Téllez Infantes, 2001; Comas d’Argemir, 1995; 2014; Godelier, 1989 [1984]; Wolf, 1993 [1982]). Los ámbitos laborales son espacios de interacción social atravesados, en muchos casos, por cuestiones de poder, que pueden profundizar tanto las injusticias

presentes en la sociedad como la desigualdad en sus múltiples dimensiones; centradas tanto en la explotación, como en la falta de reconocimiento de derechos, obligaciones, respeto y consideración entre quienes interactúan.

Además, Comas d'Argemir (2014) recuerda que desde la antropología se ha planteado que tanto la concepción acerca de qué se considera *trabajo* (en términos empíricos o concretos), así como el valor social que se le da al *trabajo*, y el marco de relaciones sociales en el que se desarrolla —que impone que determinadas tareas sean adjudicadas a determinadas categorías sociales (Godelier, 1989 [1984])—, difiere de una sociedad a otra. Es decir, no todas las actividades envuelven los mismos significados o valores; aquello que se considera como una práctica de subsistencia en una sociedad, puede ser una práctica relacionada al establecimiento de jerarquías sociales y/o económicas en otra. De igual forma, ciertas actividades pueden ser tareas propias de los hombres mientras que en otras sociedades pueden ser propias de las mujeres. Entonces, las maneras de concebir estas ocupaciones no pueden desligarse de los modos de significar culturalmente estas prácticas ni de la estructura de relaciones socio-económicas particulares en las que se desarrollan.

Pero, esta antropóloga catalana agrega otros elementos que permiten profundizar los procesos culturales, el trabajo también “*es un elemento de valoración social y de importancia básica para la construcción de la identidad*” (Comas d'Argemir, 2014: 13). Para explicar esta afirmación introduce la categoría de género, ya que considera que estas representaciones acerca del trabajo, actúan de manera diferenciada si tomamos en cuenta el sistema binario de sexo/género que atraviesa nuestra sociedad:

...El trabajo remunerado tiene para las mujeres toda una serie de significados que se relacionan con aspiraciones de tipo social. Es, por ejemplo, un medio para tener autonomía económica (frente a la dependencia de las amas de casa), o para alcanzar lo que se expresa como realización personal (frente a las actividades hogareñas que se atribuyen automáticamente a las mujeres). Y es evidente que los hombres no se plantean el trabajo de esta manera: para ellos no es una alternativa a nada, es algo dado, que debe hacerse, que forma parte de su misma existencia. Es algo mucho más instrumental, aunque desde luego no sea solo eso: la profesionalidad, la gratificación económica, la creatividad o, incluso, el perfeccionamiento moral, son incentivos para que la actividad laboral signifique mucho más que la mera ejecución de una tarea necesaria para subsistir. (Comas d'Argemir, 2014: 12)

Entonces, el *trabajo* no significa lo mismo para los diferentes géneros. Por esto los y las autoras citadas plantean que a través del trabajo se expresan las relaciones sociales ya existentes, por ejemplo, a través de las maneras de representar las categorías de clase, género, grupo migrante o racializado. A su vez, estas representaciones, quedan asociadas al reconocimiento de ciertas capacidades o habilidades diferenciales, que

hacen que imaginemos que determinadas personas tienen aptitudes para determinadas tareas o actividades. Las construcciones de género y las prácticas de discriminación en el mercado de trabajo explican una parte importante de la segregación ocupacional y de las brechas de ingreso.

Entonces, el *trabajo* no solo produce cosas, además, a través de él se construyen relaciones entre las personas que participan en ese proceso; y también representaciones e ideas acerca de las actividades que se desarrollan y las relaciones que se tejen (cf. Téllez Infantes, 2001; Comas d'Argemir, 1995; 2014; Wolf, 1993 [1982]; 2009; Godelier, 1989 [1984]). Las construcciones ideológicas, en este caso, remiten a esa experiencia vivida en los “*procesos de trabajo, de vida, de educación, de aspiraciones, de inconformidad de acción colectiva*” (Novelo, 1980: 24). Esas *experiencias* se relacionan con las propias trayectorias de vida, con las propias vivencias resignificadas en nuevos contextos; pero, también, con los procesos de producción de significado que articulan lo subjetivo con lo social/objetivo (Veloz Contreras, 2010), conformando un *horizonte de expectativas* (Perleman, 2020) sobre lo posible y deseable. Desde esa intersección, y desde el sentido dado a esas vivencias, es asequible comprender las inconformidades que se construyen alrededor de las estructuras de género o de clase racializada; así como la búsqueda de mejoras en sus condiciones de vida, ingresos, educación y bienestar para sus familias.

Esto significados son cambiantes, y esto tiene que ver con los contextos sociales en los que esos trabajos y esas vidas se desarrollan. Por ejemplo, en contextos androcéntricos, las mujeres serán asociadas a la delicadeza, a la paciencia, a la emoción y al servicio; y se imaginarán como capacitadas para trabajos que requieran estas habilidades. Así, las tareas de *cuidado* (en sentido amplio) serán las recurrentemente asociadas a esas habilidades supuestamente femeninas; pero también estas “capacidades diferenciales” podrán usarse para justificar salarios más bajos que los que reciben los hombres en los mismos empleos.

En contextos racistas, las personas imaginadas como inferiores serán las asociadas a tareas que no requieran habilidades intelectuales sino ciertas capacidades físicas que, se cree, “determinan” aptitudes para ciertos trabajos, los que no demandan calificación profesional: resistencia, fuerza, rendimiento, sacrificio. Aspectos que también favorecen la legitimación de condiciones de empleo precarias e informales.

En el sector del trabajo en casas particulares, la desvalorización del *trabajo* no solo remite a la categoría de *explotación*⁴⁸ económica en sentido clasista, sino que se refuerza a partir de diversas construcciones de sentido sobre las capacidades diferenciales que se imaginan asociadas a colectivos específicos, con aptitudes “naturales” para ciertos trabajos. Aspectos que terminan legitimando los bajos salarios y las condiciones de empleo, precarias e informales; características persistentes en la contratación del trabajo en casas particulares.

1.5.3- Trabajo: explotación, derecho y dignidad

Finalmente, la categoría de *trabajo* también remite a un sistema de distribución de ingresos, derechos y protecciones (Méda, 2007). Las leyes laborales pretenden compensar la desigualdad de las relaciones contractuales, a partir de situar con claridad las relaciones laborales en el ámbito de lo político (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). Las representaciones construidas en base a sentidos generizados y racializados sobre el *trabajo*, también tuvieron un papel importante en la reproducción de las desigualdades a través de la *segmentación de los mercados de trabajo*, mencionada antes.

El trabajo en casas particulares a principios de siglo XX fue “*identificado como un trabajo que no generaba lucro para el empleador, no exigía cualificaciones particulares, no suponía un riesgo para quienes lo realizaban, y era realizado por alguien que no era soporte de un hogar*” (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 74). Todas estas representaciones están en la base de la exclusión del trabajo en casas particulares de la legislación laboral y de ciertos derechos conquistados tardíamente⁴⁹.

Por esto, otra aproximación al *trabajo* es la que se puede hacer desde la *perspectiva de los derechos*, es decir, considerando fundamentalmente al trabajo como un derecho humano, centrado en los principios de *dignidad* y *autonomía* de cada persona, aspecto contemplado en la Constitución Nacional, Ley Nacional 24430, en los artículos 14 y 14bis; así como en el artículo 75, inciso 22, donde se introduce una serie de tratados internacionales, a los que se les da “jerarquía constitucional” a partir de la reforma de la Constitución de 1994.

⁴⁸ Siguiendo a Cristina Carrasco (1992) podemos pensar que la explotación, en términos objetivos, es “*aquella situación en la que el individuo aporta más en trabajo que la cantidad de trabajo incorporado en las mercancías que recibe*” (p. 100). Pero el concepto de *explotación* también está en directa relación con la experiencia subjetiva. Edward Thompson (1989 [1963]) plantea que la explotación remite al espacio que se abre entre lo realmente experimentado y lo esperado o pensado, y es esto lo que conforma la vivencia de explotación.

⁴⁹ Esto será trabajado en el Capítulo 3: *Las políticas públicas y la disputa político-cultural*.

La Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en junio de 2011, adoptó el *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, el *Convenio 189*⁵⁰, y una Recomendación con el mismo título: Recomendación 201, que lo complementa. Esta es una norma internacional destinadas específicamente a este grupo de trabajadores y trabajadoras; donde se propone promover el *trabajo decente*, a través de protecciones específicas al sector. En principio establece derechos y principios básicos y, además, exige a los Estados tomar medidas al respecto. En este marco la Ley 26844/2013 fue sancionada y,

...“el 24 de marzo de 2014, el Gobierno de Argentina depositó ante la Oficina Internacional del Trabajo el instrumento de ratificación del *Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. De esta forma, Argentina [fue] el decimotercer Estado Miembro de la OIT y el séptimo Estado de América Latina en haber ratificado este *Convenio que tiene por objeto mejorar las condiciones de vida y de trabajo de decenas de millones de trabajadores domésticos en el mundo*”.⁵¹

El *trabajo*, asociado a los sentidos de *derecho* y *dignidad*, forma parte del universo social y simbólico de nuestra sociedad. Estos sentidos estuvieron presentes en la disputa social y cultural, que se dirimió a lo largo del siglo XX; período en el que se sucedieron una serie de conquistas en términos de derechos laborales, que fueron el resultado de innumerables luchas. Esto se consolidó durante el primer peronismo (1946 y 1951), tras la ampliación de derechos sociales y laborales, que quedaron plasmados en la Constitución de 1949⁵². Si bien esta Constitución fue derogada, algunas de las nuevas realidades allí consagradas, fueron incorporándose en el sentido común en un nuevo lenguaje de derechos; al punto que debieron ser incluidas en el artículo 14bis (sobre los derechos del trabajador, los derechos sindicales y los relacionados a la seguridad social, entre otros), agregados durante la reforma constitucional de 1957, durante la dictadura cívico-militar que se extendió de 1955 a 1958; más tarde, estos aspectos de la Constitución fue legitimados en la reforma de 1994.

Esta trama de sentidos —sedimentada en prácticas y significados— que se fueron construyendo y tensando a lo largo de los años, refiere a marcos de entendimiento disponibles en la sociedad; posibilitan, a los actores y actrices sociales, la participación

⁵⁰ El *Convenio 189* de la OIT, que entró en vigor el 5 septiembre 2013, se propone como reconocimiento del valor económico y social que presenta el trabajo doméstico. La Argentina lo ratificó el 24 de marzo de 2014, un año después de que se sancionara la Ley 26844.

⁵¹ Disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_239519/lang-es/index.htm, consultado el 5/2/2020.

⁵² Promulgada en un contexto hegemonizado por el *peronismo*, que representó el acceso de los sectores populares a la vida política, social y económica del país.

y la interpretación (como justas o injustas; como dignas o indignas) de diferentes acontecimientos e interacciones. Y es, a partir de esta trama de sentidos, donde es necesario pensar la categoría de *explotación*, analizada antes. En principio, refiere a la brecha que se abre entre el aporte hecho —medido en esfuerzo, tiempo, disposiciones, conocimiento, etc.— y lo que se espera o piensa como retribución justa. Pero, también reconozco que existen otros elementos, que constituyen las situaciones de *explotación*, que no se pueden desestimar; ya que estructuran muchas de las situaciones que se desarrollan en estos ámbitos laborales, en los contextos señalados en los párrafos anteriores, donde las amenazas, los engaños, los abusos, el maltrato, el desprestigio, la ruptura de los acuerdos o la violencia tanto física como simbólica, están presentes.

Sin embargo, la situación de este sector es distinta a la experimentada por otros: la *explotación* es una vivencia solitaria, favorecida por el aislamiento inherente a esta modalidad de trabajo, en el mundo privado de las casas particulares, y sin control por parte del Estado sobre las condiciones laborales.

Irene Vasilachis de Gialdino (2007) plantea que la suma de propiedades que definen la situación de trabajo queda condensada en la categoría *condiciones de trabajo*; que, por un lado, repercuten en la manera en que ese trabajo se desarrolla y, por el otro, tienen consecuencias en el bienestar y la salud integral del/a trabajador/a, en términos físicos, psicológicos, emocionales, entre otros aspectos. En esta línea, es importante recordar que uno de los principales objetivos de la OIT refiere al mejoramiento de las *condiciones de trabajo* en los diferentes ámbitos laborales; y, en este sentido, este organismo ha planteado, en innumerables oportunidades, lo que ha definido como *trabajo decente*, que parte de considerar el trabajo como un derecho humano, y apunta a la *dignidad* de las personas, haciendo hincapié en las condiciones de libertad, equidad y seguridad en el lugar de trabajo. Es decir, las situaciones o las condiciones en las que se desarrolla este trabajo pueden posibilitar o negar el desarrollo de esa *dignidad*.

Es por esto, que para poder comprender la dimensión de lo que puede caracterizarse como *maltrato laboral*, es preciso retomar esta definición de *trabajo decente*. En una de las páginas de la OIT es posible leer la siguiente afirmación:

*“El trabajo decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera **que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana**. La OIT ofrece apoyo a través de los Programas de Trabajo Decente por País, implementados en*

colaboración con sus mandantes: gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores".⁵³

La OIT lo vuelve a definir en estos otros términos:

*"El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un **ingreso justo**, la **seguridad** en el lugar de trabajo y la **protección social** para las familias, **mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social**, **libertad** para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la **igualdad** de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres"*⁵⁴.

Este concepto fue acuñado en 1999 por el Director General de la OIT, Juan Somavía; refiere a la necesidad de generar oportunidades para que todas las personas accedan a un *"empleo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, y dignidad humana"*. El término se incorpora en el contexto crítico de la década del noventa, en el que se profundiza el proceso de globalización o mundialización de la economía; donde se registran transformaciones sociales, económicas y políticas profundas que hacen que las *condiciones de trabajo* no resulten "aceptables". La OIT, frente a la profundización de la desigualdad, plantea la *"urgencia de dar una dimensión humana a la economía mundial"*; frente al menoscabo de los derechos de las personas trabajadoras plantea la necesidad de que las *"medidas encaminadas a garantizar el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo deben ir acompañadas de otras destinadas a fomentar su ejercicio en la práctica económica y social"* (OIT, 1999).

Las palabras "ingreso justo", "seguridad laboral", "protección social", "desarrollo personal", "integración social", "libertad", "igualdad de oportunidades y trato" —que aparecen en las consideraciones de la OIT sobre el *trabajo decente*— no parecen definir las condiciones laborales del sector; no lo hicieron en el pasado, pero tampoco lo hacen en el presente, pese a ese punto de inflexión, que fue indudablemente la promulgación de la Ley 26844.

Esos derechos laborales conquistados permitieron, en principio, que el sector se equiparara, en muchos aspectos, con el resto de las y los trabajadores. Hasta ese momento la actividad estaba regida por un decreto de la dictadura militar iniciada en 1955 (Decreto-Ley 326/1956 o *Estatuto del Servicio Doméstico*), discriminatorio en cuanto a las condiciones de protección legal del sector. Pero, además, el intenso debate

⁵³ Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_224513/lang-es/index.htm. Consultado el 7/4/20, las negritas son mías.

⁵⁴ Disponible en: <https://ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Consultado el 7/4/20, las negritas son mías.

que provocó la nueva ley —primero, impulsado desde 2006 a nivel internacional por la OIT, en la promoción del *trabajo decente* (Valenzuela y Mora, 2009); luego, por la demora en la sanción de la nueva ley en la Argentina, el proyecto fue presentado en marzo de 2010— posibilitó que durante esos años se fueran involucrando diversos sectores (organizaciones sociales, sindicatos, organismos nacionales e internacionales, academia) en la construcción, análisis y evaluación del contenido de la ley, que promovieron la discusión y la sensibilización de la sociedad civil. Y, a partir del 2013, el tema se constituyó en una *cuestión socialmente problematizada*⁵⁵ al entrar al debate público.

Si bien la categoría de *trabajo decente* tiene un inicio, como señalaba más arriba, los aspectos que se contraponen a lo que intenta definir esa categoría, acompañan el desarrollo de la sociedad capitalista en la que se insertan las trayectorias laborales, relatadas en las diversas entrevistas realizadas para esta investigación. Esas condiciones “inaceptables”⁵⁶ de trabajo, a las que aludían los documentos de la OIT, remiten a la conformación de una sociedad desigual, patriarcal y racista.

Para terminar, es necesario advertir que el sentido del *trabajo* asociado a derecho y dignidad se articula con un imaginario relacionado a la *seguridad social*⁵⁷, en términos simbólicos y materiales, al empleo protegido, a la inclusión; esto es lo que forma parte del universo de sentido de nuestra sociedad, y remite a *nociones legitimantes* (Perelman, 2011). Estas nociones se vinculan a lo que las y los sujetos sociales conciben como prácticas legítimas y razonables dentro del mundo del trabajo, a las normas y obligaciones sociales que regulan las diferentes actividades; y a los valores

⁵⁵ “Ninguna sociedad posee la capacidad ni los recursos para atender omnímodamente la lista de necesidades y demandas de sus integrantes. Sólo algunas son “problematizadas”, en el sentido de que ciertas clases, fracciones de clase, organizaciones, grupos o incluso individuos estratégicamente situados creen que puede y debe hacerse “algo” a su respecto y están en condiciones de promover su incorporación a la agenda de problemas socialmente vigentes. Llamamos “cuestiones” a estos asuntos (necesidades, demandas) ‘socialmente problematizados’” (Oszlak y O’Donnell, 1982: 110).

⁵⁶ En muchos de los documentos publicados por la OIT se utiliza la palabra “aceptable” e “inaceptable” para definir las condiciones de trabajo.

⁵⁷ Me refiero a la protección que la sociedad provee a las personas y a las familias para garantizar el acceso a: la salud; la educación; la protección ante la pérdida de ingresos por desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad. Es, en definitiva, una herramienta distributiva, que posibilita a la sociedad afrontar las circunstancias que afectan a los y las ciudadanas. Esta concepción estuvo en disputa en los dos gobiernos anteriores: los de orientación de centroizquierda del Movimiento Kirchnerista (2003-2015) y el de derecha de la Alianza Cambiemos (2015-2019). En la actualidad, luego del triunfo electoral de la coalición Frente de Todos en 2019 se vuelve a poner en el tapete.

morales instalados en la sociedad que actúan estableciendo parámetros sobre lo adecuado, lo esperable, lo aceptable.

La idea de dignidad, en nuestra sociedad, es constitutiva de esas expectativas sociales compartidas, y se enlaza con las nociones de derechos laborales y justicia social. Esto trae aparejado la posibilidad, que algunos sectores tienen y otros no, de vivir una vida en *dignidad* y *autonomía*. Son concepciones que pueden ser compartidas por diferentes sectores, pero también pueden estar asociadas a posturas diversas y en disputa—, pero sin dudas, como señalaba antes, remiten a los marcos de sentido socialmente compartidos que están disponibles en la sociedad.

Pero, a su vez, alrededor de estos marcos de sentido se da la posibilidad de que surjan formas de relacionarse y significados asociados, nuevos y alternativos, impulsados por las mismas personas que están disconformes con las realidades vivenciadas. Esas disconformidades se pueden percibir a través de resistencias cotidianas o de diversos procesos de lucha que se desarrollan alrededor de reivindicaciones parciales (sueldo, derechos, horarios, condiciones laborales, respeto, etc.). Estos significados conforman los fenómenos socioculturales que se ponen en disputa, es decir, las ideas, creencias, significados y prácticas —incorporados y naturalizados— que están en juego en las interacciones laborales. Retomar la perspectiva de las trabajadoras de casas particulares sobre estas relaciones socio-laborales posibilita recorrer las formas en las que estas transformaciones fueron procesadas por ellas mismas.

1.5.4- El trabajo desde el reconocimiento de las múltiples opresiones y discriminaciones

Por todo lo expresado hasta acá, el análisis de los procesos sociales que se relacionan con este sector del trabajo, requiere un abordaje interseccional; estas trabajadoras no están afectadas por un solo sistema de opresión. Este enfoque permite una aproximación a los procesos en los que se conforman las relaciones sociales de poder, de forma contextualizada y compleja; a través de las experiencias situadas de las personas, desde perspectivas parciales (Haraway, 1995; Magliano, 2015).

La experiencia y los intereses en común que sostienen las clases trabajadoras son aspectos significativos para abordar los procesos de formación de clases (Thompson, 1989 [1963]), a través de una conciencia forjada en el reconocimiento de vivencias comunes: situaciones conflictivas, discriminaciones y exclusiones sufridas, o falta de

aceptación social; pero, en el caso del sector analizado, todos estos aspectos intersubjetivos se configuran como vivencias solitarias, y llegan a experimentarse como desamparo. Son vivencias que no solo se relacionan con la posición clase, sino que están atravesadas por otras *marcas potentes de sujeción* (Lugones, 2008), que ubican a estas mujeres en lugares desventajosos: *género, etnia, condición migratoria, edad*. Estos procesos fueron naturalizados por largo tiempo, constituyendo a este sector como vulnerable (social, cultural, económica y laboralmente). La subordinación, la explotación, la exclusión y el desprecio son injusticias socioeconómicas y simbólicas permanentemente presentes en las vidas de estas mujeres (Lander, 2019).

Sin embargo, es preciso considerar que las experiencias de estas mujeres trabajadoras, no solo son muy diversas, sino que no son las mismas que tienen las mujeres de clase media o alta que las contratan. No solo son mujeres, sino que son mujeres pobres racializadas, y en muchos casos migrantes⁵⁸; y es la intersección de estas diversas categorías la que conforma la estructura de dominación, subordinación y resistencia que caracteriza estas relaciones laborales.

La escritora feminista Norma Alarcón planteó que es importante considerar que *“las mujeres nunca son sólo mujeres”*, no están por fuera de la historia ni de las estructuras sociales:

...La inclusión de otras categorías de análisis como la raza y la clase se convierte en algo imposible para un sujeto cuya conciencia se niega a reconocer que ‘una se convierte en mujer’ de maneras que son mucho más complejas que en simple oposición a los hombres. En culturas donde las relaciones asimétricas tanto raciales como de clase son un principio organizador central de la sociedad, una también “se convierte en mujer” en oposición a otras mujeres. (Alarcón, citado en: La Barbera, 2016: 109)

Los modos en los que se viven, registran e incorporan diferentes acontecimientos no están desligados de estas pertenencias o posicionamientos (ser una mujer pobre y migrante o ser una niña pobre racializada), son ejes de subordinación que se presentan entrelazados, interactúan entre sí y se refuerzan en situaciones concretas.

Quien sistematizó el abordaje interseccional fue la abogada estadounidense Kimberlé Williams Crenshaw (2012 [1989])⁵⁹. Ella lo define *“como un forma de enmarcar las*

⁵⁸ Como señalaba más arriba, registré en las trayectorias laborales relatos durante el trabajo de campo, que muchas de ellas habían iniciado sus vidas laborales siendo niñas o adolescentes. Es decir, las marcas etarias también están presentes en este estructura laboral.

⁵⁹ Sin olvidar que existen antecedentes a esta perspectiva, desarrollados durante los años ochenta, relacionados al “feminismo afroamericano”, el llamado colectivo Combahee River (1977) que sostuvo *“que, al considerar como estándares las experiencias de las mujeres blancas heterosexuales y los modelos familiares de la clase media, el feminismo no consiguió entender cómo la raza, la clase y la orientación sexual pluralizan y particularizan el significado de ser mujer.*

diferentes interacciones de clase, raza y género [para] desvelar el proceso de subordinación y las formas diversas de vivir estos procesos, en personas que están subordinadas y en personas que tienen privilegios” (p. 116). Este análisis, desde la mirada estructural⁶⁰ que plantea, permite ubicar la comprensión de los procesos en las experiencias de las múltiples opresiones que se refuerzan entre sí, en la intersección entre clasismo, racismo, sexismo, desde una mirada situada:

...las experiencias de las mujeres de color evidencian cómo intersectan las diferentes estructuras, donde la dimensión de clase no es independiente de la de raza o género [...] frecuentemente es consecuencia de la imposición de una carga que interactúa con otras vulnerabilidades preexistentes, para crear más desempoderamiento. (Williams Crenshaw, 2012 [1989]: 91 y 95)

Es decir, no solo la experiencia de explotación económica tendrá que ser considerada, sino también las experiencias desiguales que producen el sexismo, el patriarcado, el androcentrismo y la racialización de las personas. Porque los sistemas de opresión diferenciados que se establecen, no pueden ser analizados por separado; la lógica de analizar las categorías (clase, género, edad, etnia, origen, etc.) por separado⁶¹, no posibilita comprender las experiencias reales de estas personas (Hill Collins, 1993; Lugones, 2008; 2010; Anthias, 2005; Viveros Vigoya, 2016; Fournier-Pereira, 2015). Que no solo son complejas sino también muy diversas.

Para el caso de las trabajadoras de casas particulares, María José Magliano (2015) planteó que los mercados laborales están jerarquizados y segmentados a partir de clasificaciones étnico-nacionales y de género. Esta segmentación solo ofrece la posibilidad de conseguir empleos precarios y mal remunerados; y tiende a la naturalización y justificación de esa inserción laboral para algunos colectivos, produciendo y reproduciendo diversas estructuras político económicas de explotación laboral y lógicas de exclusión que generan desigualdades. Estos procesos están acompañados por representaciones ideológicas que refuerzan la idea de capacidades determinadas por el origen o el género de algunos colectivos (Magliano, Perissinotti y Zunklussen, 2014). Por otro lado, esta segmentación del mercado de trabajo condiciona

Alertaron que las distintas posiciones sociales, y las relacionadas diferencias de privilegios y poder, entre las mujeres hacen profundamente distintas sus experiencias de la discriminación” (La Barbera, 2016: 108). Este movimiento, representado por Audre Lorde, Angela Davis, bell hooks, Pat Parker, Bárbara Christian, Elisabeth Spelman, entre otras, *“denuncia el racismo y elitismo del feminismo blanco de la segunda ola y la ausencia de tratamiento del clasismo, sexismo y racismo como experiencias superpuestas”* (Bidaseca, 2012: 46).

⁶⁰ La autora presenta tres niveles de análisis: el estructural, el político y el representacional o simbólico.

⁶¹ Esto se refuerza desde una *“lógica categorial dicotómica”*, que analiza las categorías como si fueran términos esenciales y separables, contruidos de manera dicotómica (Lugones, 2011; Hill Collins, 1993).

las posibilidades de movilidad ocupacional de estas mujeres, a las que se les dificulta encontrar otras inserciones laborales; sin embargo, no todas las trayectorias siguen los mismos derroteros, la posibilidad de construir diferentes estrategias van marcando estas divergencias.

Este abordaje propone enfocar las diferentes posiciones de sujeto como constituidas en la intersección de esos diferentes ejes o marcas de subordinación. Además, propone dejar de lado los falsos universalismos, para enfatizar las múltiples formas de ser y vivir (Williams Crenshaw, 2012; La Barbera, 2016; Viveros Vigoya, 2016; Magliano, 2015) al interior del mismo colectivo. Visibilizando, a la vez, los diferentes y entrelazados sistemas de opresión y subordinación que actúan a través de estas categorías clasificatorias relacionales e históricas, ya que no están dadas, no son fijas ni son inmutables (Magliano, 2015). Esta perspectiva propone considerar los múltiples niveles de la vida social en las que estas categorías actúan, y reflexionar acerca de las experiencias concretas de los grupos subordinados (Hill Collins, 1993; Anthias 2005; Lugones 2008; 2011); donde las opresiones superpuestas van tejiendo una trama compleja y espesa, que se ve afectada en su totalidad cuando uno solo de sus hilos es tensado (Fournier-Pereira, 2015).

Se señalaba en diferentes apartados la importancia de la categoría construida por Mario Margulis (1999a; 1999b): *racialización de las relaciones de clase*, para comprender la forma en que ciertos rasgos corporales y fenómenos culturales *“han intervenido históricamente en la constitución y reproducción de las relaciones de clase en América Latina”* (1999b: 50), al vincular la condición económica en la que se encuentran los diferentes sectores sociales con el prestigio de cada grupo étnico y nacional; descalificando a los sectores migrantes del interior o a los migrantes internacionales (Margulis, 1999a).

En este sentido, es importante considerar que la identidad trabajadora en la Argentina está fuertemente racializada; para el caso del *cuidado* (en sentido amplio) también está fuertemente generizada. Por esto, es significativa la reflexión alrededor del tipo de relaciones intersubjetivas que se construyen con las y los empleadores, muchas veces se plantea que las trabajadoras son “parte de la familia”, remitiendo esta representación a negar la diferencia de clase realmente existente, opacándola. Sin embargo, esta diferencia se visibiliza y acentúa cuando la trabajadora pretende abandonar el lugar de explotación, sumisión y resignación, es decir, al hacer frente a diversas situaciones vivenciadas como *“experiencias morales de desprecio”* (Aquino Moreschi, 2010).

Magliano (2015) analiza las potencialidades de este enfoque interseccional para el abordaje de procesos y experiencias sociales; en particular, los procesos migratorios y las trayectorias laborales de mujeres migrantes en el sector. Donde las modalidades de articulación del origen étnico-nacional, el género y la clase social hablan de una *segmentación de los mercados de trabajo*, destacando de esta manera, las múltiples discriminaciones que impactan en el sector (Comas d'Argemir, 1995; Aguilar Idañez, 2013; Magliano, 2017; 2015). Es decir, esta categoría permite ver cómo en este sistema global, algunos grupos son ubicados en diferentes mercados de trabajo (en este caso el que se relaciona al cuidado en sentido amplio) con el objetivo de suministrar mano de obra barata. Además, este proceso, se lleva adelante

...ordenando jerárquicamente a los grupos y categorías y recreando simbólicamente marcadas distinciones "culturales" entre ellos. [...] Los trabajadores que llenan posiciones en los segmentos más privilegiados de ese mercado disfrutaban de mayor paga y de mejores condiciones de trabajo que los que entran a los segmentos inferiores; también están más capacitados para defender y aumentar, sus percepciones merced a la organización sindical y a la influencia política. En contraste, los trabajadores situados en los segmentos inferiores están expuestos directamente a las presiones (que empujan hacia abajo a sus salarios y condiciones de trabajo) que ejerce la mano de obra desempleada. En una perspectiva más amplia, no solamente están más mal [sic] pagados y menos seguros en sus empleos que los estratos mejor situados de la fuerza de trabajo; también acolchonan a los estratos superiores contra la competencia de trabajo del "ejército de reserva"; esta reserva de trabajo puede ser tanto nacional como internacional. Los intereses encontrados que dividen a la clase trabajadora son reforzados aún más por medio de llamamientos a distinciones "raciales" y "étnicas". (Wolf, 1993 [1982]: 460)

En general, las y los migrantes que se incorporan al mercado de trabajo ingresan en las posiciones inferiores.

Por otro lado, esta noción incorpora un sentido interesante al análisis, al plantear que estas migraciones se ubican dentro de un proceso histórico de larga data, relacionado a la extracción de recursos materiales del Tercer Mundo, con el objetivo de acumulación o de mejoramiento de la vida de los sectores mejor posicionados del Primer Mundo. Ahora, además, los recursos extraídos son los emocionales (Russell Hochschild, 2011 [2008]; Aquino Moreschi, 2010; Lins Ribeiro, 2011).

Por otro lado, el enfoque interseccional también resulta interesante para abordar el "trabajo infantil" dentro del sector. Para el análisis del trabajo en la infancia, la socióloga

Viviana Zelizer⁶² toma la definición de la categoría de *trabajo* que dan Chris Tilly y Charles Tilly, en línea con la que introduce antes:

*...trabajo es un esfuerzo que produce valor de uso transferible [...] La definición sacrifica la nitidez del valor de mercado como la medida para todo trabajo, pero gana instantáneamente al identificar **esfuerzos similares que difieren mayormente según los contextos sociales en los que ocurren**. Así, inmediatamente reconocemos similitudes y diferencias entre el servicio doméstico y las labores hogareñas, la enfermería profesional y el cuidado de la salud en el ámbito familiar, el trabajo administrativo y el estudio de teneduría de libros. (Llobet, 2012: 315)*

Junto con el aporte de esta definición, para poder analizar el trabajo infantil Zelizer advierte sobre la necesidad de establecer una

*...diferenciación del trabajo infantil según el contexto social, en el sentido de que no consiste en un esfuerzo solitario sino en una **interacción social vital** (...) no podemos sopesar efectivamente bondades y perjuicios del trabajo infantil sin una seria consideración de las relaciones sociales en las cuales ocurre. Que el mismo tipo de esfuerzo constituya explotación o una experiencia valiosa depende en gran medida del contexto social. (Ibídem: 323)*

Zelizer (2008 [1996]; 2009 [2005]; 2008 [2005]; 2010) propone, desde la sociología, la necesidad de incluir los significados sociales al interpretar el cruce entre intimidad y economía. Esto implica una aproximación “*relacional e histórica*” a la economía, a la que desde la antropología podríamos llamar holística. Por ejemplo, a través de indagar en el significado “cultural y moral” que se le otorga a la economía.

Esta postura que construye Zelizer discute tanto con las perspectivas que plantean la escisión entre lo sociocultural y familiar de lo económico e impersonal; como si ambas fueran “esferas” separadas, o “*mundos hostiles*”, y cualquier indicio de interrelación significara una contaminación. Pero, también discute con las posturas que plantean el análisis de cada “esfera” de forma escindida, a las que llama posturas “*tan solo*” (estudiar solo la economía, la cultura o la política), ya que resultan reduccionistas (Luzzi y Neiburg, 2009 [2005]; Zelizer, 2009 [2005]).

Desde la *teoría de los mundos hostiles*, mezclar el dinero con los sentimientos implicaría una dificultad analítica. Sin embargo, señala Zelizer, en la realidad el *mundo de la economía* y el *mundo de las relaciones sociales* o *vida íntima*, están en interacción permanentemente, formando redes interpersonales con significados culturales que le dan sentido (Zelizer, 2008 [1996]; 2008 [2005]; 2010). La autora propone una visión de *vidas conectadas*, desde lo que ella denomina *trabajo relacional*, que pretende

⁶² El texto de referencia es: *El “niño invaluable” revisitado*. Fue publicado en: Jens Qvortrup, editor. *Studies in Modern Childhood: Society, Agency and Culture*. London, Palgrave, 2005, pp. 184-200; y Valeria Llobet lo traduce y presenta en 2012.

establecer una adecuada conexión entre prácticas económicas y vínculos sociales, ella sostiene que *“cada relación interpersonal influencia de forma muy específica el significado y hasta el uso del dinero”* (2010: 96).

El pretender separar estos mundos (el de los afectos y el de la racionalidad económica) no permite reconocer el valor económico del trabajo de cuidados, en su sentido amplio; pero tampoco permite reconocer la injusticia de los bajos salarios cuando estas tareas son remuneradas. El problema mayor, entonces, es que ese pago es insuficiente y no que las relaciones sociales se hayan corrompido.

... Es muy importante, por lo tanto, replantear de manera adecuada la interacción entre intimidad y actividades económicas. La meta no consiste en purgar la intimidad de todo aspecto económico: el verdadero objetivo consiste en lograr combinaciones justas. Deberíamos dejar de preguntarnos si el dinero corrompe o no corrompe, y estudiar en cambio qué combinaciones de actividades económicas y de relaciones íntimas hacen que la vida sea más justa, más productiva y más feliz. No es la mezcla en sí misma la que debería preocuparnos, sino, por el contrario, cómo funcionan las combinaciones y cómo pueden mejorarse. (Zelizer, 2010: 101)

Así, esta autora plantea que los diferentes espacios, en realidad, están unidos a través de múltiples lazos, circuitos, maneras de actuar y de significar, y esto es lo que este *trabajo relacional* permite abarcar, al reconocer que las transacciones económicas son fenómenos sociales y culturales (Zelizer, 2010).

Seguir a los seres humanos (no a las esferas), las tensiones simbólicas en las que se despliega la actividad económica, permite comprender muchas situaciones y también las motivaciones que se tienen al querer separar esos mundos imbricados (Luzzi y Neiburg, 2009 [2005]).

El caso del trabajo infantil puede ser ubicado dentro de estas tensiones simbólicas, sobre las combinaciones adecuadas o “más justas” entre actividades económicas y vínculos sociales (Zelizer, 2010); alrededor de las fricciones entre lo adecuado y lo inadecuado; lo legal y lo ilegal; lo legítimo y lo que no lo es. El modelo de protección de derechos de las niñas y las adolescencias propone una concepción de estas etapas como “etapas de desarrollo de las personas”. Parte del desarrollo de las personas se relaciona también con la posibilidad de “ayudar” a sus familias; sin embargo, hay un juicio moral en la interpretación de estas experiencias de trabajo a temprana edad, que solo son concebidas como “explotación”. Entonces, Zelizer plantea que *“el significado y las consecuencias del trabajo infantil dependen del contexto social en el que ocurre* [esto implica la necesidad de considerar] *la red de relaciones sociales en que estos esfuerzos infantiles tienen lugar”* (Zelizer, 2010: 314).

Los estudios etnográficos sobre el trabajo permiten, en este sentido, indagar en estos aspectos: preguntar sobre las actividades que quedan incluidas en la categoría de *trabajo*, en la de *explotación* en las diferentes etapas de las vidas de las mujeres entrevistadas; recuperar las prácticas, identificar el contexto social de sentido asociado con lo relatado; comprender la manera de significar esas vivencias, así como las relaciones que conforman los diferentes espacios de trabajo; todo esto, dice Mariel Cappannini (2014), permite indagar los matices presentes entre lo que es considerado un derecho y/o una obligación, con referencia al “trabajo infantil”.

Entonces, retomar la perspectiva de las trabajadoras de casas particulares sobre estas relaciones socio-laborales posibilita conocer esas experiencias y tomar contacto con las formas de vivenciarlas de manera específica; pero también resulta importante porque habilita la reflexión sobre la modalidad en la que se estructura el mercado laboral y sobre las formas en que estas mujeres van procesando las transformaciones posibilitadas por la nueva ley que regula al sector.

En definitiva, este enfoque advierte sobre la diversidad de experiencias superpuestas, que deben ser contempladas al elaborar las políticas socio-laborales. Es fundamental identificar las múltiples interacciones que generan las diversas prácticas de subordinación y opresión sobre los sectores sociales afectados, planteando dificultades concretas y particulares sobre las que hay que trabajar. Esto permite un acercamiento a las maneras en las que se reproducen históricamente las desigualdades sociales. Ahora, la pregunta es a qué desigualdades me refiero, eso será el tema del siguiente apartado.

1.6.- El enfoque de las múltiples desigualdades

El recorrido por las diferentes categorías clasificatorias, exige un acercamiento complejo al problema de la *desigualdad*, a partir de tomar en cuenta las experiencias subjetivas de las personas con quienes se investiga. La complejidad del problema requiere explorar todos los aspectos, no solo los ingresos, hay otras dimensiones tan importantes como la de los recursos que debían ser consideradas en el análisis: los derechos, las valoraciones, las representaciones, las legitimidades, las interacciones cotidianas, entre otros aspectos. Por esto, resulta importante tomar en cuenta tanto los procesos económicos como los socioculturales. En este sentido, los relatos de las *experiencias* laborales de las trabajadoras hicieron hincapié tanto en la mala distribución, como en

los tratos degradantes que vivenciaron y vivencian, o en el desprestigio relacionado a la posición ocupada dentro de la sociedad.

Para reflexionar sobre las *desigualdades* relacionadas al problema planteado me parece útil empezar con la aproximación del economista indio Amartya Sen (1995), él define la categoría en términos de *capacidades para funcionar*.

...el bien-estar de una persona puede entenderse considerando la calidad (por así decirlo, la «bondad») de su vida. La vida puede considerarse como un conjunto de «funcionamientos» interrelacionados. Consistentes en estados y acciones. La realización de una persona puede entenderse como el vector de sus funcionamientos. Los funcionamientos pertinentes pueden abarcar desde cosas tan elementales como estar suficientemente alimentado, tener buena salud, evitar posibles enfermedades y mortalidad prematura, y demás, hasta realizaciones más complejas como el ser feliz, el tener dignidad, el participar en la vida de la comunidad, etc. Sostengo que los funcionamientos son constitutivos del estado de una persona y que la evaluación del bien-estar tiene que consistir en una estimación de estos elementos constitutivos. Estrechamente relacionado con la noción de los funcionamientos es la capacidad de funcionar. Representa las diversas combinaciones de funcionamientos (estados y acciones) que la persona puede alcanzar. Por ello, la capacidad es un conjunto de vectores de funcionamientos, que reflejan la libertad del individuo para llevar un tipo de vida u otro. (p. 53-54)

Gabriel Kessler (2014) pone en juego esa *teoría de las capacidades*, y destaca la existencia de una distribución diferencial de bienes y servicios, que origina grados desiguales de bienestar, libertad y autonomía entre las personas con respecto a diferentes dimensiones: ingresos, educación, salud, vivienda, infraestructura, transporte, inseguridad, entre otras.

Y, en línea con esto, Göran Therborn (2015) comienza uno de sus textos con una afirmación contundente:

...la desigualdad es una violación de la dignidad humana porque deniega la posibilidad de que todos los seres humanos desarrollen sus capacidades [y dice que] es la capacidad desigual para funcionar en plenitud como ser humano, la capacidad desigual para elegir una vida de dignidad y bienestar en condiciones imperantes de tecnología humana y conocimiento humano. (p. 53)

Kessler (2014), al retomar a Sen, también plantea que tanto los procesos económicos como los socioculturales están estructurados sobre relaciones de poder, que tienen como consecuencia una distribución asimétrica y/o arbitraria de bienes, recursos, ingresos, accesos, condiciones de vida, salud, educación, derechos, prestigio, valoraciones, entre otras cuestiones. Además, señala que estas relaciones de poder jerarquizan y legitiman esos ordenamientos de las personas; genera legitimidades acerca de lo aceptable y lo inaceptable a través valores culturales que menoscaban las posiciones ocupadas por algunos sectores, que no pueden realizar todas sus capacidades. Entonces, si bien destaca la *desigualdad* de ingresos como central, no es

la única a investigar: el bienestar se relaciona con otras cuestiones constitutivas de la dignidad humana.

Por su parte, François Dubet (2011; 2012; 2015), aborda la *desigualdad* desde la categoría de *justicia social*; y diferencia la *igualdad de posiciones* de la *igualdad de oportunidades*. La *igualdad de posiciones* remite a los lugares ocupados en la estructura social por los diferentes sectores y a la distribución igualitaria de ingresos, también al acceso a bienes y servicios, y a mejores condiciones laborales. Es decir, refiere a la redistribución y está relacionada a la reducción de las distancias; la desigualdad implica una brecha entre una clase y la otra. Mientras que la *igualdad de oportunidades*, alude a la posibilidad que tienen las personas, dentro de una sociedad, de “competir” en igualdad de condiciones. Desde esta última postura, las injusticias son definidas en términos de *discriminación*, centrada en diversos aspectos: sexo, género, nacionalidad, entre otras; es decir, la lucha se da alrededor del *reconocimiento*.

Desde este planteo Dubet propone pensar el combate a la desigualdad en término de “*prioridades*”, y dice que esa prioridad debería ser la de “*aproximar*” los lugares ocupados dentro de la estructura social, “*reducir la brecha en las condiciones de vida y de trabajo*”; procurar que los empleos ocupados por diferentes personas “*sean tan iguales como sea posible*” (Dubet, 2012: 44).

Teniendo en cuenta estos aportes, para el caso que estoy examinando, considero que la propuesta *integral* que hace Nancy Fraser (2000) —también planteada desde la categoría de *justicia social*— es más adecuada para pensar la *desigualdad*. Es decir, la idea es no solo apuntar a las condiciones de vida, de trabajo y de explotación; sino también incluir y trabajar el tema de las múltiples *discriminaciones* padecidas por este sector social, que interactúan entre sí; se constituyen y refuerzan mutuamente (no posibilitan que se produzca el acompañamiento a las transformaciones, en términos de política laboral, que dio inicio a esta investigación). Las múltiples dimensiones de la desigualdad están articuladas; se interrelacionan y potencian entre sí, generando experiencias desacreditadoras.

Si solo se apunta a una de las dimensiones —las posiciones ocupadas—, difícilmente se logrará sostener en el tiempo las conquistas obtenidas a partir de la ley, ya que el trabajo sobre la legitimación de los cambios sociales —contra las discriminaciones; la carencia de oportunidades por género, raza/etnia/origen, entre otras clasificaciones

relacionales— tiene un peso muy grande en los procesos de reproducción y/o transformación de estas situaciones.

Claude Meillassoux (1985 [1975]) planteaba en la década del setenta del siglo pasado que *“el racismo o la xenofobia, o toda otra ideología discriminatoria, son esenciales para el funcionamiento del doble mercado de trabajo”* (p. 171), en el que algunas personas están enlazadas a la flexibilidad, la inestabilidad y al límite de la sobrevivencia. Bourdieu (2013 [1977]), en el mismo período, también planteaba que en las colonias europeas (él lo refiere al caso de Argelia), para algunos sectores solo quedaba *“elegir entre el hambre y el desprecio. Además, la reivindicación de la dignidad, nunca ausente, tiene que ceder ante el imperativo del trabajo a toda costa”* (p. 80). Es en la misma línea que Fraser (2000) señala que

...hoy en día la división racial del trabajo asalariado es parte del legado histórico del colonialismo y la esclavitud, que elaboraron categorizaciones raciales para justificar las nuevas formas brutales de apropiación y explotación, y conformaron a la gente «negra» como una casta económico-política. Además, en la actualidad, la “raza” también estructura el acceso a los mercados de trabajo oficiales, relegando a grandes segmentos de la población de color a la situación de “sobrantes”, de subproletariado degradado o de clase inferior, que ni siquiera merece ser explotada y permanece absolutamente excluida del sistema productivo. (p. 140)

La diferenciación de clase, de género, de origen y/o étnica, están enraizadas en la estructura económica de la sociedad, no es posible pensarlas como esferas separadas (cf. Fraser, 2012 [2007]). Sobre estas experiencias diferenciadoras se produce la construcción social de un conjunto de significados que, además, se encarnan en instituciones, prácticas y relaciones (Lander, 2014: 1-2)⁶³.

Entonces, la *desigualdad* debe ser abordada a través del análisis de los procesos, las relaciones establecidas y las prácticas sociales; pero no puede descuidarse el nivel de las percepciones, representaciones, actitudes y experiencias que legitiman estas desigualdades, reforzándolas y haciéndolas persistentes. Tanto la *discriminación* como el *reconocimiento* remiten a estructuras: se materializan en instituciones, en normativas, en formas de ordenar la realidad, en leyes, en maneras de actuar; y es a través de estas mismas instancias que se reproducen.

La persistencia de determinados sectores en posiciones económicamente desfavorables guarda relación con la manera en la que son percibidos, no se los

⁶³ También señalé en apartados anteriores el aporte que Margulis (1999a) hacía a fines de la década del noventa, con referencia a nuestra región, donde la discriminación social, que ha persistido en el tiempo, se articula sobre un proceso de *racialización de las relaciones de clase*.

considera como formando parte de la sociedad con plenos derechos, se los incorpora desde la subordinación y el desprestigio. Para Fraser *“la desigualdad económica y la falta de respeto cultural se encuentran en estos momentos entrelazadas respaldándose mutuamente”* (2000: 127).

El *enfoque integral* que propone la autora contempla las demandas de distribución equitativa de los ingresos en relación con las transformaciones culturales o simbólicas que buscan revertir los *patrones de valor cultural*, que estructuran las divisiones sociales. Esto, además, posibilita pensar en los otros ejes de subordinación, tales como la sexualidad, la raza/etnia/origen, la nacionalidad, la edad, la religión, entre otros. La categoría de *comunidades bivalentes* permite analizar los casos de comunidades sociales que luchan por *políticas de justicia integrales*:

...como comunidades se diferencian en virtud tanto de la estructura económico-política como de la estructura de valoración cultural de la sociedad. Por consiguiente, cuando son marginadas pueden sufrir injusticias que se remiten simultáneamente tanto a la economía política como a la cultura”. (Fraser, 2000: 137)

Recordemos que dentro de las *políticas de reconocimiento* se sitúan las políticas culturales⁶⁴ que buscan recomponer el respeto y la estima social de ciertos grupos, a través de combatir y desmontar la subordinación social y la dominación cultural, que imposibilita que estos grupos participen en la sociedad desde lugares valorados.

En el apartado anterior señalaba que tanto la clase, como el género y la raza/etnia/origen son ejes de subordinación o injusticia que se entrecruzan, interactúan y se intensifican mutuamente. Por esto, es significativa la reflexión alrededor del tipo de relaciones intersubjetivas que se construyen con las y los empleadores. Estas relaciones empleador/a-empleada deberían ser pensadas como “bivalentes”, están enraizadas tanto en cuestiones materiales como simbólicas. Remiten a injusticias de redistribución socioeconómicas organizadas por la racialización de las personas; e injusticias de valoración cultural degradada, que distorsiona el sentido de sí mismas de quienes padecen la explotación y el desprecio; se las concibe como inferiores y es esto lo que explica —justifica— la posición alcanzada; acá estaríamos frente a lo que Dubet analizó como *desigualdad de oportunidades*: *“en este caso, ni las soluciones redistributivas por*

⁶⁴ Con Política Cultural me refiero al trabajo sobre el espacio en el que se definen los sentidos sociales. Víctor Vich (2014) plantea que *“las políticas culturales necesitan intervenir en la manera en que los vínculos sociales han sido creados para intentar reinventarlos democráticamente [...] el Estado debe ocupar una posición central en la elaboración de políticas culturales [...] Tiene la responsabilidad de producir una narrativa distinta sobre la nación donde la reflexión sobre la historia, las identidades culturales y los antagonismos sociales sean permanente motivo de análisis y de reflexión ciudadana”* (pp. 60 y 65).

sí mismas, ni las soluciones de reconocimiento por separado serán suficientes: las comunidades bivalentes precisan de ambas” (Fraser, 2000: 138).

Finalmente, el sociólogo sueco Göran Therborn (2015), para pensar la complejidad de la *desigualdad* articula dos preguntas; la primera es la que formula Sen: ¿qué es lo que nos constituye como seres humanos? La segunda es la que se hace la filósofa estadounidense Martha Nussbaum: “¿qué requiere una vida merecedora de dignidad humana?”, que remite a la especificación de “*las dimensiones básicas de la vida humana*” (Therborn, 2015), en tanto “organismos”, “personas” y/o “actores/as” sociales que somos. En base a estas preocupaciones filosóficas, reconstruye las tres dimensiones básicas de la vida humana en las que se registran tres tipos de *desigualdad*: en primer lugar estaría la *desigualdad vital*. En tanto “organismos” somos susceptibles de dolor, sufrimiento y muerte va a decir el autor, por esto, esta dimensión “se refiere a la *desigualdad socialmente construida entre las oportunidades de vida a disposición de los organismos humanos*” (Therborn, 2015: 54). La salud, la vida y la mortalidad estarán en el centro de la indagación. Es decir, remite a aquello que resulta fundamental y universal para todo ser humano y se piensa en términos de derechos humanos básicos.

La segunda dimensión es la *existencial*, en tanto “personas” vivimos en contextos de sentido y emoción. La *desigualdad*, en este sentido, refiere a la “*asignación desigual de atributos que constituyen la persona, es decir, la autonomía, la dignidad, los grados de libertad, los derechos al respeto y al desarrollo de uno mismo*” (Ibídem); es decir, esta dimensión retoma el análisis de estas cuestiones relacionadas a la condición humana que Fraser había establecido en su *análisis bidimensional* en términos de *reconocimiento*. Esta desigualdad es la que queda plasmada tanto en los patrones culturales hegemónicamente impuestos en la sociedad, en las modalidades de interacción social, como en las experiencias subjetivas de las personas afectadas.

Finalmente, la dimensión de los *recursos*, en tanto “actores/as” sociales somos capaces de actuar en pos de objetivos y metas; entonces, esta dimensión es la que “*adjudica a los actores humanos recursos desiguales para actuar [...] El primer recurso suelen ser los padres, su riqueza, conocimientos y el apoyo que nos brindan*” (Ibídem), es decir, el análisis estará focalizado en los ingresos, la riqueza, la educación y el poder.

Esta última caracterización de las dimensiones de la desigualdad resulta productiva para analizar los procesos en los que se ven envueltas las trabajadoras de casas particulares.

Las injusticias relacionadas al reconocimiento, al respeto, a la autonomía personal y a la posibilidad de “*elegir una vida de dignidad y bienestar*”, necesitan enfatizar estos aspectos de la explotación física y emocional de estas mujeres: se les demanda trabajo, obediencia y sumisión pero también afecto, dedicación y entrega. Arlie Russell Hochschild (2011 [2008]) definió esto en términos de *plusvalía emocional*, al referirse a la transferencia de cuidados y afecto de un hogar a otro, visibilizando la extracción de recursos emocionales que se produce en este contexto global⁶⁵. El relato de estas mujeres sobre sus propias experiencias, en términos de las limitaciones y humillaciones padecidas, así lo indica; los discursos sociales que circulan y las maneras de interacción institucionalizadas también.

En síntesis, la promulgación de esta ley fue un proceso que involucró los diferentes niveles de la desigualdad analizados más arriba. Implicó un proceso de redistribución y equiparación de derechos (Raggio 2018b; Therborn, 2015)⁶⁶. Así mismo, significó un proceso de reconocimiento, si consideramos las múltiples discriminaciones que ha sufrido este colectivo, arraigadas en paradigmas simbólicos de representación, significación e interacción excluyentes; que son los que han posibilitado el desprecio, y sostuvieron la degradación de este sector por un tiempo prolongado. Todo esto repercutió en sus experiencias vitales, existenciales y de recursos.

⁶⁵ Es interesante resaltar que en el proceso histórico, económico, tecnológico y cultural que conforma la llamada *globalización*; se han incrementado algunas circulaciones que ya existían: “*la circulación de cosas, personas e informaciones*” (Lins Ribeiro, 2011). Así, el aumento de las migraciones (ahora feminizadas) conforma hoy en día el proceso denominado como *segmentación étnica del mercado de trabajo* (Wolf, 1993 [1982]; Lins Ribeiro, 2011), donde el flujo migratorio de los países empobrecidos se dirige a los países que brindan más oportunidades laborales. En este sentido, cada vez más mujeres son las responsables del sostenimiento tanto de sus familias (en origen o destino) y de las economías de sus propios países, mediante el envío de remesas (Russell Hochschild, 2011 [2008]; Aquino Moreschi, 2010; Lins Ribeiro, 2011). Wolf (1993 [1982]) mostró cómo “*los migrantes recién incorporados al mercado de trabajo ingresan en las posiciones inferiores. La noción de mercado de trabajo étnicamente segmentado considera como primordiales los procesos migratorios provocados a escala global por la expansión capitalista y muestra cómo determinadas etnias ocupan posiciones que pueden ser alteradas, para mejor o para peor, con el correr del tiempo*” (Lins Ribeiro, 2011: 165).

⁶⁶ Kessler (2014) plantea, desde una mirada crítica pero sin desconocer los logros obtenidos, que durante el período 2003-2013 se desarrollaron tendencias contrapuestas en cada esfera de bienestar analizada en su trabajo. Dentro de estas tendencias, la ley implica un avance hacia la igualdad de posiciones en el mercado de trabajo más protegido, impactando positivamente en un sector vulnerable e históricamente olvidado; mejorando sus condiciones laborales. En este sentido, tanto Liliana Raggio (2018b) como Göran Therborn (2015) acuerdan en caracterizar este período a partir de la disminución tanto de la “desigualdad económica” como de la “desigualdad existencial”; además, plantea Raggio que se registró una ampliación de los derechos culturales a partir de la implementación de diferentes políticas públicas: formalización del empleo desde la promulgación y reglamentación de la ley 26844/2013; Programa de Orquestas y Coros del Bicentenario; Ley 26618/2010 de Matrimonio Igualitario y Ley 26743/2012 de Identidad de Género (Raggio, 2018b).

Capítulo 2: El estudio de lo social desde la perspectiva antropológica

Me propongo analizar en este capítulo la importancia del enfoque antropológico para el problema investigado en esta tesis. Para esto voy a introducir una reflexión sobre los registros etnográficos, sobre la mirada antropológica y sobre el recurso al extrañamiento, como particularidades de la disciplina. Voy a examinar la relevancia que tiene, en el estudio de lo social, el trabajo de campo etnográfico, pensado como una *experiencia vincular* (Quirós, 2014: 63). Para esto, voy a dividir el capítulo en cuatro apartados, el primero: *La escala en la construcción de los registros etnográficos*; el segundo: *La exotización de lo familiar y el “dejarse afectar”*; y el tercero: *La particularidad y la relevancia de la mirada antropológica*; el último: *Los vínculos de confianza: la entrada al mundo de las/os otras/os*.

2.1- La escala en la construcción de los registros etnográficos

La Antropología propone una mirada particular sobre los fenómenos socioculturales delimitados en tiempo y espacio. Para poder comprender/explicar estos fenómenos es necesario distinguir —recurriendo al *extrañamiento*⁶⁷ (Lins Ribeiro, 2006 [1989])— el conjunto de relaciones donde están inmersos, y desde los cuales se los observa. Esto implica incorporar al análisis los *contextos* en los que estos procesos se desarrollan. Esa contextualización es la que permite indagar en los significados culturales y sociales, que no se encuentran en los fenómenos mismos, se presentan en los discursos relevados entre los/as sujetos/as de estudio; en sus formas de pensar el mundo; en las prácticas cotidianas que observamos, en sus maneras de hacer; en las relaciones sociales que se constituyen y sostienen desde posiciones y trayectorias situadas.

En una investigación antropológica —etnográfica— procuramos mostrar la complejidad de la vida cotidiana, a través de lo que se ha llamado *mirada antropológicamente construida*: informada en teoría, constituida en la experiencia; detenida en los detalles, volviendo constantemente a los procesos, las temporalidades, las relaciones, las tensiones y las diferencias. Esto remite a ese particular enfoque que propone la disciplina para reconstruir esos otros modos de vida y esas otras significaciones (Achilli, 2015; Godelier, 2008; Goldman, 2006; Jociles Rubio, 1999).

Claudia Fonseca (2005), señala que esta perspectiva hace “a la discusión de las sociedades contemporáneas una contribución singular [ya que configura una] tentativa

⁶⁷ Esto lo trabajo en el próximo apartado: *La exotización de lo familiar y el “dejarse afectar”*.

de entender otros modos de vida a través de la subjetividad del investigador y su confrontación con lo diferente, como instrumento principal de conocimiento (p. 117). El *estar ahí*, compartir los espacios, presenciar las interacciones, intercambiar con las personas que investigamos, en definitiva, observar y/o participar, son todas actividades fundamentales para lograr un acercamiento que posibilite estos procesos de comprensión. Procesos que terminarán de construirse en ese “*oscilar entre el adentro y el afuera de los sucesos*” (Clifford, 2001 [1998]: 53), luego de inscribirlos en un contexto para interpretarlos. Aunque, al estar en el campo, la línea entre la observación (el afuera) y la participación (el adentro) resulta difícil de delimitar, el trabajo etnográfico involucra la reflexión constante y la interpretación de todo lo registrado y vivido. Pero lo cierto, es que en algunos casos (como en esta investigación) no se convive con las personas con quienes se investiga, la participación en los mundos-otros está acotada en tiempo y espacio (encuentros semanales o más esporádicos, en contextos delimitados). La percepción de “salir” y “entrar” está más agudizada.

Ahora bien, la construcción de conocimiento antropológico se produce desde la escala de lo microsocioal, remite a la especificidad de esa *mirada antropológica*. Desde este enfoque se trabaja desde las experiencias individuales de las personas a conocer. Pretendemos captar, comprender y explicar los procesos; escuchar y reconstruir los discursos de las personas y sus significados, sus formas de pensar el mundo; conocer sus intereses, expectativas, logros y/o frustraciones; observar y describir sus prácticas cotidianas, sus maneras de hacer. Además, buscamos analizar las relaciones y prácticas en las que se ven envueltas estas personas, que se constituyen y sostienen desde esos discursos; y, a la vez, confrontar esas observaciones con la manera de significar el lugar ocupado en estas relaciones (Godelier, 2008).

No obstante, no pretendemos solo quedarnos en la singularidad de lo relevado. Este enfoque permite la construcción de conocimiento sobre los fenómenos que constituyen la vida social, posibilita esclarecer y reconstruir las tramas sociales —con sus articulaciones y tensiones— que si bien hacen referencia a la escala de lo particular, están atravesadas y constituidas por lo general. Los cotidianos sociales trascienden esta escala pequeña. Por eso, para no perder la perspectiva compleja que mencionaba antes, es necesario incorporar estas otras escalas donde los grupos estudiados también se insertan: por un lado, pueden remitir a situaciones coyunturales donde se ubican los sucesos observados; por el otro, pueden referir a las escalas relacionadas a los niveles de lo local, lo nacional, lo regional, lo global. Se trata entonces de prestar atención a las otras dimensiones presentes en lo local; a la impronta que deja la dimensión global en

esos procesos micro. En el caso de estudio, por ejemplo, las migraciones laborales remiten a una escala más amplia, con sus propias dinámicas, procesos y sujetos/as, “*permeados por huellas de distintos tiempos y ‘espacios’/situaciones que se van entrecruzando*” (Achilli, 2015: 105). En el caso de crisis económicas nacionales, podemos ver que el mercado de trabajo se retrae y el sector no escapa a las dificultades que esto desencadena.

Pero, también, desde el registro de lo que sucede en una interacción particular, podemos inferir cuestiones relacionadas a la manera en la que se constituyen las relaciones en la sociedad; por ejemplo, las relaciones de desigualdad que estructuran las interacciones en el sector, que trascienden las vivencias individuales.

El punto de partida de esta perspectiva está puesto en el interés por desentrañar, desde un “*enfoque artesanal*”, los aspectos familiares y obvios de la vida cotidiana (lo que hay que documentar), incorporados y naturalizados. El registro de estos fenómenos —a través de *descripciones profundas*⁶⁸, tensionando estas observaciones desde las conceptualizaciones teóricas y las propias vivencias en el campo—, permite su recuperación para una reflexión analítica (Achilli, 1985).

Buscamos comprender, a través de las diferentes técnicas que desplegamos en el campo, con personas individuales, los procesos que constituyen sus mundos sociales y culturales. Posteriormente, las reflexiones que se van construyendo, a partir de la *dialéctica entre la experiencia y la interpretación*⁶⁹ (Rockwell, 1987), son las que nos permiten ir reformulando las categorías con las que llegamos al campo (Achilli, 1985),

⁶⁸ Que permiten vincular las categorías analíticas y nativas con los sucesos observados a partir de múltiples inferencias. Este concepto guarda relación con lo que Clifford Geertz (1993 [1973]) ha denominado *descripción densa*, que propone describir de manera compleja lo observado (contextos, comportamientos, actitudes, emociones, significados) durante el trabajo de campo; esto implica establecer relaciones, a través de un trabajo de interpretación en contexto, de las situaciones o interacciones observadas. Dice Geertz que la *descripción densa* de lo observado “...define el objeto de la etnografía; una jerarquía estratificada de estructuras significativas atendiendo a las cuales se producen, se perciben y se interpretan los tics, los guiños, los guiños fingidos, las parodias, los ensayos de parodias y sin las cuales no existirían (ni siquiera los tics de grado cero que, como categoría cultural, son tan no guiños como los guiños son no tics), independientemente de lo que alguien hiciera o no con sus párpados. [Esto nos permite construir una] idea de cuantas cosas entran en la descripción etnográfica aun del tipo más elemental, da una idea de cuán extraordinariamente “densa” es tal descripción. [...] Lo que nosotros llamamos nuestros datos son realmente interpretaciones de interpretaciones de otras personas sobre lo que ellas y sus compatriotas piensan y sienten” (pp. 22-23).

⁶⁹ El registro de campo “debe conservar e interpretar aquello que se observó, con descripciones analíticas concentradas y detalladas [es decir, que expresen] la particular integración de descripción y teoría que caracteriza según Geertz, a la buena etnografía” (Rockwell, 1987: 2).

recuperando permanentemente la teoría social para guiar y dar cuenta de las propias observaciones.

Diversos autores y autoras plantean que la técnica de la *observación participante* remite al aprendizaje de ciertas competencias, por parte quien investiga, centradas en la mirada, la escucha, la interacción dialogada y la atención flotante ante acontecimientos significativos (cf. Ameigeiras, 2006; Guber, 2014; Rockwell, 1987; Velasco y Díaz Rada, 1997); permite construir una relación con los sujetos a estudiar a través del *estar ahí*, pero de manera no intrusiva, de tal modo que la presencia de quien observa no perturbe el desarrollo de los eventos; con el propósito de aprender “*las reglas de comunicación del grupo estudiado y el seguimiento de esas reglas*”. Dentro de esta relación, “*la información se intercambia a modo de comentario a los acontecimientos que se viven simultáneamente*” (Velasco y Díaz Rada, 1997: 24-25). Es decir, esta técnica propicia la descripción de las prácticas y la comprensión, desde adentro y en contexto, de los significados que las personas le dan a lo que hacen y dicen. La posibilidad de comprender las motivaciones o lógicas subyacentes a lo observado está dada por el tipo de interrelación, entre iguales, que se construye entre el/ sujeto/a cognoscente y los/as sujetos/as conocidos/as: la situación de encuentro tiene que estar atravesada por la confianza y, además, sustentada en la identificación con la otra persona, es decir, esa *empatía* que construimos con lxs otrxs (Guber, 2014; 2004 [1991]); 2001; Rockwell, 1987; Vasilachis de Gialdino, 2012; Velasco y Díaz Rada, 1997). Victoria Gessaghi (2011) relativizó esta necesaria *empatía* con los sujetxs de estudio pero afirmó que “*la etnografía no puede entenderse independientemente de la experiencia que la produce*” (p. 18). Es, en este sentido, que la *reflexividad etnográfica* forma parte de este proceso de construcción de conocimiento (Rockwell, 1987).

Entonces, la *observación participante*, que permite ubicar la mirada en la escala particular, habilita la interacción personal con los y las integrantes del colectivo a estudiar. Es, además, la que posibilita captar, desde adentro, las prácticas comunes; la expresión de sentimientos a través de actitudes y gestos; el lenguaje corporal; los estados de ánimo; las maneras de comunicarse; las formas de interactuar; los significados compartidos o disputados. Esta técnica, además, posibilita no sólo describir las prácticas observadas sino que, gracias a ese proceso de identificación que se produce, permite una aproximación a las motivaciones o lógicas subyacentes. Teresa de Laurentis (1989) profundiza el análisis de este proceso a través de lo que ella llama

... *método analítico y crítico del feminismo: la práctica de la auto-conciencia* [que desde la Antropología definiríamos como auto-reflexividad]. *Porque la comprensión de la propia condición personal como mujer en términos sociales y políticos y la constante revisión,*

revaluación y reconceptualización de esa condición en relación a la comprensión de otras mujeres de sus posiciones sociosexuales, generan un modo de aprehensión de toda realidad social que se deriva de la conciencia de género. (p. 16)

Estas instancias mencionadas son las relevadas mediante diversos actos cognitivos, constitutivos de la construcción del conocimiento antropológico, tales como el *mirar* y el *escuchar*. Son procesos activos que van conformando nuestra percepción sobre lo relevado. Luego, es la *textualización* de los fenómenos observados en el campo la que da comienzo a la reflexión sobre la experiencia vivida, “*el acto de escribir es simultáneo al acto de pensar*”, dice Roberto Cardoso de Oliveira (1996: 10). El trabajo de registrar, ampliar esos registros y volver a escribirlos a la luz de nuevas conceptualizaciones, es parte de esta reflexión: el escribir posibilita redireccionar la mirada y flexibilizar la teoría, indagar en los procesos, construir el objeto particular contextualizando. Fue en este proceso de escritura cuando comenzó a tomar cuerpo la dimensión simbólica de las prácticas culturales, alrededor de las observaciones hechas en diferentes ámbitos y las interacciones compartidas con las trabajadoras.

Pero, si bien el problema inicial estaba centrado en la intención de describir y comprender la manera en que las trabajadoras de casas particulares construían los *procesos de concientización*, durante el trabajo de campo la dificultad que comenzó a imponerse con fuerza, estaba relacionada a la manera de operacionalizar las categorías implícitas: *conciencia*⁷⁰, *concientizar*, *proceso de construcción de conciencia*. La dificultad estuvo relacionada con que la reconstrucción de estos procesos presenta dos particularidades; por un lado, no siempre pueden ser reconstruidos a partir de información explicitada o verbalizada ya que no han sido conceptualizados aún, son procesos *emergentes*, *nuevas estructuras del sentimiento* (Williams, 1997 [1977]), que están en una etapa de constitución, e incluso pueden no terminar de articularse. Por el otro, hay aspectos de estos procesos que implican indefectiblemente una tarea comprensiva de quien investiga junto a las personas que son investigadas, los “hechos” no hablan por sí mismos. Por esto, las observaciones registradas no pueden ser frías descripciones de lo que vemos, requieren contextualización e interpretación; saber qué ocurre; con qué se relaciona lo que vemos; qué se puede decir abiertamente, y qué no, en ciertos contextos, y, en todo caso, qué se hace y qué se quiere decir con lo que se hace, pasan a tener relevancia en estas descripciones. Bronislaw Malinowski (1986 [1922]) remarcaba la importancia de rescatar los aspectos íntimos de los

⁷⁰ Léase *conciencia*, para no incurrir en un “cultismo” (algo alejado de mis intenciones), y por la incomodidad visual que genera esa otra versión del término, elegí la escritura de uso habitual. Pero, pretendo indicar con esta categoría el proceso reflexivo y crítico sobre la propia realidad.

comportamientos que observamos a través de los detalles del trato y de la clase de comportamiento que adoptan las personas frente a otras. Evidentemente, el *estar ahí* —en el momento indicado, para poder registrar los *imponderables de la vida real*—, que posibilita el trabajo de campo etnográfico, me permitió registrar muchas de estas cuestiones; que adquirieron sentido con el paso del tiempo y la triangulación con otros materiales de campo.

2.2- La exotización de lo familiar y el “dejarse afectar”

Un recurso metodológico de la antropología, al momento de problematizar el propio mundo, es el que Roberto Da Matta (2006 [1974]) describió como la doble tarea del/a antropólogo/a: primero *transformar lo familiar en exótico*, para luego, en una segunda instancia, lograr *transformar lo exótico en familiar*. Entonces, la *exotización* o el recurso al *extrañamiento* es el principio metodológico,

...en tanto 'unidad contradictoria de aproximación/distanciamiento', [para conocer y comprender] la distancia social/cognitiva es fundamental y por lo tanto las dos transformaciones tienen que estar presentes: en un primer momento plantear la exotización (de lo familiar o de lo extraño) y en un segundo momento hacer familiar aquello que exotizamos (de lo extraño a lo familiar). (Boivin y otras, 2006: 180)

Entonces, el proceso de *exotizar lo familiar* se produce a partir del *extrañamiento* o desplazamiento de los propios parámetros cotidianos, para introducirse en los parámetros desconocidos de los y las otras; poniendo en juego la explicitación de la *conciencia práctica* (Lins Ribeiro, 2006 [1989]) o el *conocimiento tácito* (Sarrabayrouse Oliveira, 2011) de las personas con las que investigamos. Si bien el proceso comienza con la no participación del código del lugar, esto dará paso a la aproximación posterior, lograda desde la presencia en los contextos sociales ajenos y por el interés en conocer/comprender los elementos que constituyen ese mundo social que estudiamos. Partiendo de una actitud *no fingida* sobre lo que desconocemos (Rockwell, 1987) para poder construir las preguntas que nos permitan comprender; para poder producir conocimiento científico (Raggio, 2018a).

Lo que se crea es una *tensión* o ambigüedad (Lins Ribeiro, 2006 [1989]) o una *dialéctica* (Elias, 1990 [1983]) entre el distanciamiento y el compromiso, ambos procesos constituyen también la *perspectiva antropológica*, mencionada antes. Marcio Goldman (2006) plantea que esto implica cierta competencia para situarse en un punto medio entre los conceptos más concretos, relacionados a la experiencia, y los conceptos abstractos, más distantes de la experiencia. Durante la *observación participante*, si bien tomamos parte de las prácticas no lo hacemos como “nativos/as”, desconocemos los

mundos en los que nos insertamos. Esto forma parte de la posición de *extrañamiento* en la que nos ubicamos, nuestra perspectiva es la de un/a actor/actriz descalificado/a. Y al desconocer los supuestos de ese cotidiano podemos tomar distancia para reflexionar sobre lo “dado por descontado”, para aproximarnos finalmente al sentido de lo observado, ahora ya desde una posición de compromiso.

Esto nos habla del papel que deben tomar los y las científicas en las investigaciones, y nos introduce en el tema de la inevitabilidad de nuestro compromiso, al involucrarnos intelectual y afectivamente con lo que investigamos: la *“participación personal, [el] compromiso, constituye una de las condiciones previas para comprender el problema que [hemos] de resolver como científicos”* (Elias, 1990 [1983]: 28).

Comprometernos es aproximarnos, es crear un puente con esas personas con las que dialogamos, acordamos o disentimos, exponemos o preguntamos puntos de vista (Goldman, 2006), porque en definitiva lo que estamos construyendo con nuestra presencia en los lugares donde estudiamos es una relación social. Esa relación es la que nos permitirá acceder a los significados sociales. En este sentido, como señalaba antes, el instrumento de conocimiento es la propia experiencia, esto abarca, la vivencia directa, nuestros sentidos y la afectividad que ponemos en juego (Gessaghi, 2011; Goldman, 2006; Guber, 2014; 2001; Ortner, 2016), porque *“la totalidad del yo ingresa en el espacio del mundo que el investigador pretender comprender”* (Ortner, 2016: 57).

Elsie Rockwell (1987) dice que la confianza *“se gana al no involucrarse directamente en los problemas particulares que ocurren entre los sujetos y sobre todo en cualquier acción que pueda ‘dañarlos’”* (1987: 6). En realidad, creo que la confianza se puede construir de múltiples formas en el campo, y una de ellas puede ser el involucramiento. En este sentido, resulta reveladora la afirmación de Da Matta (2006 [1974]):

...se podría decir que el elemento que se insinúa en el trabajo de campo es el sentimiento y la emoción. Estos serían, parafraseando a Lévi-Strauss, los huéspedes no convidados de la situación etnográfica. Y, todo indica que tal intrusión de la subjetividad y de la carga afectiva que viene con ella, dentro de la rutina intelectual de la investigación antropológica, es un dato sistemático de la situación. (p. 206)

En esto, el proceso de investigación, en tanto *experiencia vincular* no se diferencia de cualquier otra interacción social, donde nuestra subjetividad se pone en juego, a través del afecto, las emociones, las sensaciones, las valoraciones como medios de investigación (Quirós, 2011).

Rosana Guber (2014) señaló que trabajo de campo etnográfico puede ser pensado como una “*relación social y como articulación de las situaciones de interacción*”. En este sentido, las técnicas desplegadas durante una investigación social, más que determinarse de antemano se van construyendo en el campo, a partir de “*nuestra disposición general*”; remiten fundamentalmente a las posibles estrategias que vamos identificando en el terreno, que permitan conocer a las personas con quienes investigamos, “*recuperando sus perspectivas acerca de las cuestiones que les preocupan, les interesan, los motivan, los enorgullecen y los avergüenzan*” (Guber, 2014: 15). Es importante tener en cuenta que el conocimiento es el resultado de la interacción entre quien investiga y las y los sujetos de estudio, es decir, del trabajo intersubjetivo sobre las experiencias cotidianas compartidas en el campo (Guber, 2001, 2014). En definitiva, requiere una *interacción comunicativa* entre quien conoce y quien es conocido (Vasilachis de Gialdino, 2012 [2003]).

Esta propuesta concibe a los fenómenos sociales en estudio como construcciones compartidas, situadas y en disputa permanente. Quien indaga constituye su mirada y habla *desde dentro de una comunidad interpretativa* (Denzin y Lincoln 1994: 19); posición que, además, se conforma a partir de las propias particularidades —lenguaje, género, clase social, etnia, son algunos a destacar—. Es importante, en este sentido, reconocer que las observaciones que hacemos no son objetivas, siempre están situadas y remiten al contexto de interacción; el conocimiento es el resultado de la interacción del sujeto que conoce y el sujeto conocido (Vasilachis de Gialdino, 2006 y 2007a; Guba y Lincoln, 1994). Irene Vasilachis de Gialdino (2006; 2007a; 2009; 2012 [2003]) propone no confundir a la persona con su situación, cosificar al sujeto estudiado no posibilita conocerlo como persona esencialmente igual al sujeto cognoscente, es decir, como un sujeto activo con la misma capacidad de conocer que quien lo estudia, aspecto priorizado por la *Epistemología del Sujeto Cognoscente*⁷¹, visibilizando sus acciones, percepciones y emociones. Además, este aspecto da validez al conocimiento que se intenta construir: desde *la Epistemología del Sujeto Conocido* el conocimiento se piensa como una construcción colaborativa, en la que se cuida que la identidad del sujeto conocido no sea tergiversada (Vasilachis de Gialdino, 2007b).

De esta manera, la propuesta metodológica, epistemológica y ontológica de la que partí planteaba que las técnicas de relevamiento serían las que permitieran un tipo de

⁷¹ Propia de los paradigmas vigentes: el materialista-histórico, el positivista y el interpretativo (cf. Vasilachis de Gialdino 2006, 2007b; 2009).

aproximación *no intrusiva* (Guber, 2001), es decir, las que posibilitaran la descripción de las experiencias y los procesos a investigar, por medio de la participación e interacción en diversas situaciones, pero sin invadir el desenvolvimiento cotidiano de las actividades. Pese a estos recaudos, la intromisión de quien investiga en contextos ajenos, a veces, puede representar una traba para el desarrollo habitual de los acontecimientos o procesos a investigar. Por todo esto, fue que planteé la necesidad de consolidar la confianza para poder ser aceptada y para favorecer una interacción que posibilitara la *construcción del conocimiento de manera cooperativa* (Vasilachis de Gialdino, 2006), un conocimiento entendido como *dialógico* (Todorov, 1985 [1981]) y, fundamentalmente, *situado y encarnado* (Haraway, 1995).

Entonces, el compromiso y la confianza, se van construyendo durante nuestra vinculación con las personas con las que investigamos; en parte, a partir de los acuerdos a los que llegamos, los diálogos que sostenemos; pero, sobre todo, a través de nuestras propias experiencias entrelazadas a las experiencias de lxs otrxs. Nos relacionamos por medio de diversas formas de comunicación, verbal y no verbal, que desplegamos en ese *proceso vivo*; participando de lo que se hace y vivenciando cómo se hace y qué produce lo que se hace (Quirós, 2014).

Sumado a lo dicho, es necesario tomar en cuenta la advertencia de diferentes autores y autoras sobre la manera inevitable en la que intervienen, en la relación a construir, no sólo la presencia de quien investiga en los espacios y eventos, sino también esas características particulares de cada unx (clase, género, edad, etnia, etc.), que antes mencionaba como parte de la constitución de nuestra mirada y nuestro posicionamiento. Porque todo esto tiene injerencia tanto en cómo nos miran las y los sujetos; en la posibilidad de acceder a los significados, motivaciones o expectativas; como en las maneras en que percibimos a quienes investigamos (Guber, 2001, 2014; Rockwell, 1987). Más aún, esta relación entre el/la investigador/a y las personas investigadas establece las condiciones en las que se construirán los datos, es decir, hay instancias que propician la comprensión mientras que puede haber otras que la obstaculizan. Esto requiere una permanente vigilancia —metodológica y teórica— por parte del/a investigador/a sobre los dispositivos implementados para la construcción de esa información, ya que si bien todos tienen cualidades positivas también sabemos que pueden tener limitaciones o provocar distorsiones sociocéntricas, que la reflexividad permanente sobre ellos permite identificar y corregir (Guber, 2001, 2014; Rockwell, 1987).

Este proceso que recorreremos en el campo está atravesado por dilemas, confusiones, dudas y temores y remite inevitablemente a las experiencias existenciales que vamos atravesando cotidianamente. La particularidad de ese trabajo, lento y persistente, es que se hace en soledad:

“Es en la Antropología donde necesariamente se establece un puente entre dos universos (o subuniversos) de significación, y tal puente o mediación se realiza con un mínimo de aparato institucional o de instrumentos de mediación. Vale decir, de manera artesanal y paciente, dependiendo esencialmente de humores, temperamentos, fobias y todos los otros ingredientes de las personas y del contacto humano”. (Da Matta, 2006 [1974]: 204)

Es por todo esto que el trabajo de campo no remite a una metodología con pautas fijas o sistemáticas (Goldman, 2006; Guber, 2001; Rockwell, 1987; Sarrabayrouse Oliveira, 2011); sino que, en definitiva, es una construcción *“artesanal y paciente”*, es decir, *“creativa”*: *“porque los hechos etnográficos no existen y es preciso un método para el descubrimiento de los hechos invisibles por medio de una inferencia constructiva”* (Goldman, 2006: 25)⁷². La creatividad también está presente al momento de articular esos fragmentos de discursos escuchados y prácticas parciales que presenciamos, que son *“captados en acto”* diría Goldman. Implica también *“dejarse afectar”* —como medio de conocimiento— por las mismas fuerzas que afectan al/la *“nativo/a”*, para establecer con ellos/as una modalidad de relación (Goldman, 2006: 32-33). El compromiso personal, en este caso, está relacionado a experimentar *“las intensidades afectivas”* vinculadas a las propias experiencias de los/as sujetos/as con los que estudiamos; permitiendo captar, registrar y posteriormente analizar esa *“comunicación no verbal, no intencional e involuntaria”*, presente en las situaciones de las que participamos, y que muchas veces nos *“desbordan”* (Favret-Saada, traducción en Zapata y Genovesi, 2013: 63 a 65).

2.3- La particularidad y la relevancia de la mirada antropológica

La particularidad de la mirada que estoy describiendo remite a la posibilidad de relevar esos procesos *“desde abajo”*, al ras de las y los sujetos con quienes trabajamos; en contacto con sus lógicas; observando cómo actúan, reaccionan, se emocionan, legitiman, impugnan o guardan silencio. Este trabajo nos ubica en un lugar de espectadoras/os privilegiadas/os, asistimos de manera real (o virtual) a diferentes acontecimientos que constituyen sus vidas cotidianas; acontecimientos felices y otros no tanto; pero siempre únicos y movilizadores.

⁷² Traducción propia.

Y, a la vez, esta perspectiva también nos permite comprender y articular eso que ocurre en el campo con otras lógicas, por ejemplo, las que remiten a intervenciones “desde arriba” sobre la sociedad; a diferentes escalas, por ejemplo: los proyectos educativos de la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (Escuela)*; las políticas socio-laborales del Poder Ejecutivo Nacional, articuladas con tratados internacionales con “jerarquía constitucional”, como el *Convenio 189/2011* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece derechos y principios básicos para el sector del trabajo doméstico; o la *segmentación étnica del mercado de trabajo* (Lins Ribeiro, 2011; Wolf, 1993 [1982]) al interior de nuestra propia sociedad, donde estas trabajadoras se ubican en jerarquías inferiores.

Por todo lo planteado, y a manera de síntesis, propongo que para comprender la relevancia de la mirada antropológica o perspectiva etnográfica, en las problemáticas actuales, se pueden destacar dos aspectos. Por un lado, esa relevancia está relacionada a la participación del/a investigador/a en el mundo sociocultural de las personas a conocer y la construcción compartida del conocimiento, posibilitando un acercamiento a las múltiples perspectivas de las y los actores sociales con los que trabajamos.

Por el otro, esta perspectiva permite poner en el tapete la cuestión de la diversidad o la pluralidad de las conceptualizaciones y prácticas humanas, de mundos posibles; aspecto que posibilita la desnaturalización de lo que se vive como “único” e “inalterable”. En este sentido, trabajamos con “categorías nativas”, que nos permiten comprender la relatividad de las categorías con las que nos manejamos cotidianamente desde el propio posicionamiento.

Esta diversidad refiere, por un lado, al reconocimiento de la alteridad, al “descentramiento” (Godelier, 2008; 2016) que sostenemos en el campo y a la posibilidad de salirse de sí para conocer con nuestros sentidos. Conocer es escuchar, es mirar, es escribir, pero también es sentir y experimentar. Esto significa que este abordaje alude a la propuesta de estudiar lo social como un proceso en movimiento, desde la valoración de la dimensión cultural; permite un acercamiento a lo desconocido y ofrece la posibilidad de reconocernos en las otras personas, por más distantes que se encuentren. Esto es, conocer para entender; conocer para desestructurar prejuicios; conocer para dialogar. Desde este lugar es factible pensar el proceso cognitivo que se da en el campo como una relación social, humana, comprensiva y respetuosa.

Pero esa diversidad, también remite a los aspectos inherentes a lo social: la ambigüedad, las contradicciones, las tensiones y conflictos que lo atraviesan; en este punto, resulta ineludible la referencia a la contextualización. La complejidad de la vida cotidiana toma cuerpo en los procesos reflexivos, alrededor de las observaciones, las participaciones, los registros, las interpretaciones. Los procesos observados no son pensados solo en términos culturales, el trabajo analítico requiere también tomar las realidades históricas en las que las personas están inmersas; las relaciones de fuerza (las actuales y las de larga data), así como los procesos de ocultamiento de ciertas realidades, y las relaciones de poder que estructuran lo observado.

2.4- La *Escuela*: campo y espacio social de interacción

La sede de la *Escuela* ubicada en la Capital Federal fue el espacio que elegí para comenzar mis indagaciones, resultaba un lugar adecuado para investigar las cuestiones que había problematizado: 1) los modos en que estas trabajadoras construyen sentido alrededor de sus posiciones sociolaborales; la constitución de sus subjetividades, el sentido dado a las propias prácticas promovidas por estos cambios objetivos; las formas de representar las diversas posiciones que interactúan en esta relación laboral; 2) las formas en que procesan estas mujeres las transformaciones⁷³ impulsadas por la nueva legislación con la que cuenta el sector; los procesos de apropiación de la Ley 26844; 3) los posibles procesos de transformación de la conciencia trabajadora y la constitución de un sentido de pertenencia laboral; 4) el papel de la *Escuela* en estos procesos, como uno de los ámbitos de difusión de la Ley.

En la *Escuela* se dictan diferentes cursos y talleres que son gratuitos para quien decida tomarlos. La mayoría son cursos dictados para afiliadas y no afiliadas al Sindicato (pero también hay otros cursos que son exclusivos para afiliadxs); para personas con experiencia laboral en el sector como para quienes no la tienen. Estos cursos⁷⁴ fueron cambiando de nombre con los años, a partir de las actualizaciones que se fueron incorporando; mientras que, con el correr del tiempo, también se fueron sumando otros nuevos. La propuesta metodológica inicial estaba centrada en hacer observación participante en clases, talleres y situaciones institucionales a las que me invitaran.

⁷³ Por ejemplo, a través de la defensa de los derechos frente a situaciones abusivas, o por medio de procesos de desnaturalización de los modos en los que se despliegan las relaciones y condiciones de trabajo.

⁷⁴ Ver en el Anexo: Apartado 1 Los cursos.

En la primera etapa, elegí participar del curso *Servicio en casas particulares*, y dentro de este curso me centré en tres módulos/materias: *Nos acercamos al mundo del trabajo*; *Definimos nuestro proyecto ocupacional* (materias 1 y 5), porque el contenido me permitía ver que el debate alrededor de la Ley estaría presente; y luego en el módulo *Brindamos servicios de cocina* (materia 4).

Participé de alguna de estas clases en dos cohortes entre 2015 y 2016; luego pude observar uno de los Talleres, el de *Concientización para el trabajo*, durante 2016. También participé en dos de los cursos para afiliadas al Sindicato: *Cocina superior* y *Costos*. Finalicé mi paso por las aulas, con la observación de algunas de las clases del curso *Mantenimiento básico del hogar*, a fines de 2016. Paralelamente, fui convocando a algunas de las trabajadoras/cursantes para participar de entrevistas en profundidad (que fueron transcriptas); y con algunas de ellas mantuve conversaciones esporádicas que también se plasmaron en registros. Incluso recopilé algunas de las conversaciones por *WhatsApp* que resultaron significativas para los temas trabajados en la tesis.

Finalmente, junto con el análisis del material que se fue produciendo en esos meses (observaciones, conversaciones, entrevistas), fui recopilando otras fuentes (materiales didácticos utilizados en los cursos, producidos por el MTEySS y la OIT; documentos y comunicaciones elaboradas por la *Escuela* y la UPACP difundidos en diferentes contextos⁷⁵; y otros trabajos académicos) que me permitieron abordar el posicionamiento de la Institución sobre diversas cuestiones incorporadas.

El 11 marzo de 2020, en el momento en el que comenzaba a escribir esta tesis, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró el brote del nuevo coronavirus, COVID-19, como una pandemia. Días más tarde, el 19 de marzo, el Poder Ejecutivo Nacional estableció el *Aislamiento social, preventivo y obligatorio* a través del Decreto 297/2020; donde el sector del trabajo en casas particulares quedó alcanzado en la

⁷⁵ Publicados en: la página de la UPACP —https://www.upacp.org.ar/?page_id=957— y de la *Escuela* — <https://www.escuelaempleadas.com.ar/>—; MTEySS; Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires; Red Española Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo (Relats) —<https://www.relatsargentina.com/>—; OIT.

prohibición para movilizarse⁷⁶. Solamente las tareas de cuidado (cuarta categoría⁷⁷) fueron declaradas como “esenciales”. En estos casos las trabajadoras podían trasladarse a sus lugares de trabajo sacando un permiso de circulación. Esto hizo que incorporara a mis reflexiones algunos de los sucesos que esto generó entre las trabajadoras y que pude registrar, desde mi propio aislamiento, a través del *WhatsApp* luego de haber dado por concluido el trabajo de campo.

2.5- Caracterización de las trabajadoras

Según los datos publicados de 2018, por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS, 2020), en nuestro país hay 1 400 000 personas empleadas en casas particulares, el 99,3% son mujeres, y representan, a su vez, el 17,4% de las mujeres que trabajan. El 76,8% de las trabajadoras no están registrada; la tasa de informalidad en el sector es mayor que en el resto de las mujeres asalariadas, que es en promedio del 25,2%. Además, el 44,2% de las trabajadoras de este sector son las aportantes principales de ingresos en sus hogares.

A nivel país, los datos de 2018 indican que el 90,9% de las trabajadoras son argentinas, mientras que el 9,1% son migrantes principalmente de países limítrofes.

El informe elaborado por Fernando Groisman y M. Eugenia Sconfienza –CITRADIS– a fines de 2012, plantea que en el caso de AMBA hay una importante proporción de trabajadoras migrantes (54,7%), tanto internas como provenientes del extranjero. Más de la mitad de las empleadas de casas particulares que residen en el Gran Buenos Aires nacieron en otras provincias del país (35,3%) o en otro país (19,4%). Las nacidas en otras provincias provienen de Santiago del Estero, Corrientes y Chaco (en este orden);

⁷⁶ ARTÍCULO 2º.- Durante la vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la residencia en que se encuentren a las 00:00 horas del día 20 de marzo de 2020, momento de inicio de la medida dispuesta. Deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, todo ello con el fin de prevenir la circulación y el contagio del virus COVID-19 y la consiguiente afectación a la salud pública y los demás derechos subjetivos derivados, tales como la vida y la integridad física de las personas.

⁷⁷ “-Personas que deban asistir a otras con discapacidad. -Personas que asistan a adultos mayores; enfermos o no. -Personas que asistan a niños, niñas y/o a adolescentes. El resto de las categorías, están exceptuadas de concurrir a sus trabajos. (Según artículos 1 y 2 del decreto 297/20), pero igual se les deberá abonar su remuneración habitual (Según artículo 8 del decreto 297/20 y Resolución N° 296/2020 del Ministerio de Trabajo)”. Disponible en: https://www.upacp.org.ar/wp-content/uploads/2020/06/RECOMENDACIONES-OSPACP-UPACP-POR-EL-COVID19_26052020.pdf Para más detalles de las categorías ver en el Anexo el Apartado 3: Las categorías.

en el caso de las extranjeras más de la mitad provienen de Paraguay (52%) y una de cada cuatro de Perú (25%).

Prevalece un bajo nivel educativo entre las migrantes internas: solo el 12% finalizó el nivel secundario⁷⁸. Pero entre las nativas y las migrantes internacionales el nivel educativo crece: la proporción es de 32% y 37% respectivamente. Además, la mayoría está concentrada en la franja etaria que va de los 30 a 49 años (48,4%).

De cara a estos datos podemos plantear que se registra una suma de características que refuerzan la situación asimétrica en la que se encuentran estas trabajadoras, en términos económicos y sociales: son mujeres, migrantes, pobres, de bajo nivel educativo y único sostén de hogar. Esto hace que sea más ardua la lucha por los derechos laborales: exigir la registración y el efectivo cumplimiento de todos los aspectos contemplados en la nueva Ley; pero, a la vez, su existencia social se ve afectada, las ubica en un posicionamiento desventajoso con respecto al reconocimiento social.

2.6- Los vínculos de confianza: la entrada al mundo de las/os otras/os

Señalaba que comencé mi trabajo de campo observando el curso principal que dictaba la *Escuela: Servicio en casas particulares*. La participación en los distintos módulos de este curso me permitió avanzar en algunas de las reflexiones vinculadas con la política sociolaboral⁷⁹, en la que la *Escuela* cumplía un rol; pero, no me permitía entrar a esos mundos-otros, conformados por la cotidianeidad de estas trabajadoras, sus relaciones, sus maneras de percibir y pensar la realidad; sus intereses o preocupaciones; sus formas de significar y actuar.

Voy a analizar en este apartado las transformaciones que se fueron sucediendo en la manera en la que enfoqué el trabajo de campo.

2.6.1- La entrada al campo

Como ya mencioné, en el trabajo de campo, lo que hacemos quienes nos formamos en la disciplina antropológica, es construir relaciones. Es la manera de llevar adelante esta

⁷⁸ Tomando los datos de la EAHU, en el tercer trimestre de 2013, el 72,3% de las trabajadoras no había completado la escolarización media (cfr. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales 2014b).

⁷⁹ Esta política sociolaboral será analizada en el Capítulo 3: *Las políticas públicas y la disputa político-cultural*.

práctica de conocimiento con la que “*estudiamos ‘vida social’, lo que equivale a decir que procuramos entender y comprender ‘lo social’ en tanto proceso vivo*” (Quirós, 2014: 48). Logramos interactuar con esas otras personas, y tomar contacto con esos aspectos de sus vidas que problematizamos en los interrogantes con los que partimos. Esto lo hacemos por medio de nuestra presencia, con nuestro propio cuerpo, con la capacidad de establecer vínculos (o no) y, a través de nuestras propias experiencias y emociones.

Esas relaciones pueden ser más cercanas o más distantes, pero están fundadas en acuerdos iniciales sobre lo que se espera de esa relación.

En primer lugar, iniciar un trabajo de campo implica seleccionar dónde y con quién se llevará adelante la investigación. Definir el referente empírico, es decir el “*recorte del universo geográfico, poblacional, temporal—o de otro tipo— desde el que se construirá la base documental de la investigación*” (Achilli 2005: 53). En este caso, en las etapas iniciales, quedó delimitado por las interacciones (actividades, comportamientos, relaciones, actitudes, prácticas) y los discursos producidos por las trabajadoras de casas particulares que asistían a la *Escuela*. Más tarde, el campo se ampliaría.

Elegí hacer el trabajo en la *Escuela* porque conocía a sus directivas, asumí que ese conocimiento previo iba a posibilitar mi entrada al campo sin inconvenientes. Luego de algunos meses de preparación de mi proyecto, en los que tomé contacto telefónico con el personal de la institución y con una de las directivas, pude concretar la primera entrevista cara a cara. Siempre pensé que al verme recordarían mi intervención anterior, porque implicó uno de los impulsos que resultaron significativos para la visibilización del sector en 2011⁸⁰, en el período previo a la sanción de la Ley 26844.

Pero, esas expectativas se desbarataron rápidamente, las dos responsables de la *Escuela* no me recordaban; y, además, la desconfianza generada por otras investigaciones (académicas y periodísticas), que se desarrollaron en la *Escuela* durante esos últimos años, no solo fue planteada al inicio de esta nueva relación, sino que estuvo siempre presente. Las investigadoras que generaron esa desconfianza, no hicieron ninguna devolución, tampoco mencionaron el acompañamiento que significó que la Institución les abriera sus puertas. Las directivas tenían interés en que se mostrara el trabajo que estaban haciendo; pero nunca se enteraron si los resultados de esas investigaciones fueron publicados o no. De hecho, en esa primera entrevista me

⁸⁰ Mencioné esto en la Introducción a la tesis.

propusieron que firmara un papel comprometiéndome a “*mencionar la fuente*”, ambas estaban interesadas en que se “*difundiera lo que se hacen en la Escuela*”, a lo que accedí. Es por esto que, desde el comienzo, decidí nombrar⁸¹ el lugar donde se llevaron a cabo los encuentros, las observaciones y las conversaciones; la base documental de mi investigación.

Al momento de entrar al campo siempre hay pruebas que, como antropólogos, debemos pasar. Caer bien, tener claridad al explicar qué se va a hacer, conocer y respetar los límites sobre lo que podemos o no hacer. La primera prueba en la entrada al campo parecía superada, pero esto no evitó la insistencia en la necesidad de visibilizar la Institución donde se hizo el trabajo de campo, y la reiteración sobre las experiencias anteriores con personas que no lo habían hecho.

Una de las directivas fue quien me presentó a las docentes en cada etapa, esto fue lo que me permitió observar y participar en diferentes clases sin complicaciones; y cada una de las docentes posibilitó que los encuentros iniciales con las cursantes, se llevara a cabo sin problemas. Pese a esto, la demanda permanentes por “tips”, “devoluciones”, “observaciones” vino tanto de las docentes como de las directivas, en todos los casos esto implicó la preparación de pequeños informes, con algunas cuestiones que estaba analizando en cada uno de esos momentos. Esto me permitió tener una mejor relación con cada una de ellas. A veces, podemos interpretar estas demandas como presiones, cuestionamientos o controles (así las viví al principio), pero, en realidad, pueden generarse en un interés genuino por recibir alguna sugerencia o incluso cierta aprobación. Y mi buena relación con estas personas estaba atada a la posibilidad de continuar con mi trabajo.

Comencé la investigación con todos los temores y dudas con los que afrontamos este trabajo de inmersión en el mundo de lxs otrxs. Al principio me aboqué a la observación de las clases, elegí uno de los cursos y fui participando, coordinando esto con mis propias actividades laborales, cuestión que no me permitía presenciar todos los encuentros que se desarrollaban. Por esto, también, durante un largo período mi investigación parecía no avanzar.

Pero, la prueba más larga y difícil fue la de ganarse la confianza de las trabajadoras, las mujeres que participaban como cursantes, sobre todo, porque me interesaba

⁸¹ Sin embargo, elegí preservar la identidad de las personas con las que interactué en cada etapa.

profundizar algunas cuestiones en entrevistas; el poco tiempo que tenían fue un gran problema para generar encuentros por fuera de la *Escuela*. Vencer la timidez que me dificultaba iniciar nuevas relaciones, era un impedimento personal que se volvió un problema después de los seis meses iniciales de comenzadas las observaciones. La percepción de que la investigación no avanzaba estaba relacionada a ese paso que no podía dar. Sumado a que para muchas de las trabajadoras yo representaba un enigma, había sido presentada por las docentes, esto implicó que al principio fuera ubicada en ese papel. Pero también, actuó fuertemente cierta desconfianza de clase; algunas miradas y ciertas evasivas así me lo fueron indicando.

La distancia que había intentado salvar con mi arreglo personal, en contraste con el personal de la Escuela (algunas de ellas visibilizaban su pertenencia a las clases altas de una manera que me incomodaba) no había funcionado. Al entrar al campo, en las primeras observaciones traté de ir vestida de manera sencilla, para pasar desapercibida, para ser una más, empecé mi trabajo de campo cerca del verano y durante esos primeros meses mi actividad laboral me lo permitió. Pero a medida que transcurrió el tiempo, esta articulación entre el trabajo de campo y mi propio empleo, ya más intenso, me impidieron continuar con esto. Además, no había logrado ser una más, durante esos meses seguí siendo la “profe”, por eso decidí despreocuparme por mi arreglo. Quienes no habían aceptado mi presencia en la campo, pensé entonces, no iban a modificar su actitud por la manera en la que me presentara y esto me permitió aceptar que nunca podemos caerle bien a todas las personas con las que nos relacionamos en el campo.

Pero, esa dificultad para avanzar en la investigación no se relacionaba solo con mi arreglo personal o la manera de relacionarme con ellas. Fundamentalmente, estuvo centrada en que mi propuesta inicial: investigar “*los procesos de construcción de conciencia*” que se llevan adelante gracias a la *Escuela*, se me hacía cada vez más inalcanzable. Esa propuesta fue motivada por el uso que en la *Escuela* se le daba a la categoría de “conciencia”. Esto lo pude comprender al ir ordenando mis reflexiones, a partir de la dialéctica que se va conformando entre la experiencia y la interpretación; esto es lo que me permitió reformular las categorías con las que partí. Pude ver que a la categoría de *concientización* la había construido influenciada por el uso que se le daba en la *Escuela*: había “*Jornadas de concientización*”, para difundir la ley; se llevaban a cabo “*Talleres de concientización para el trabajo*”, para las trabajadoras que se anotaban en el *Centro de empleo*. Esta categoría parecía estar construida para delimitar el resultado de una acción. Sin embargo, lo que yo estaba indagando era un proceso, más que un resultado; algo que se construiría en relación —a través de una dialéctica,

tensionando experiencias, contradicciones, miedos, generando propuestas—, no provocado por una acción.

Pese a la influencia de este uso nativo de la categoría, desde el inicio definí los *procesos de concientización* a partir de la categoría de *experiencia*, es decir, como percepción compartida de explotación en el trabajo. Suponía que estos procesos podían estar relacionados, por un lado, al conocimiento de la existencia de los derechos laborales conquistados a partir la Ley 26844/2013 o *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*; y, por el otro, a la reflexión sobre sus propias experiencias asociadas a situaciones abusivas en ámbitos laborales.

Fue así que comencé la indagación teniendo en cuenta dos supuestos. En primer lugar, creía que las herramientas brindadas en ámbitos formativos podrían colaborar en este *proceso de construcción de conciencia* entre las trabajadoras de casas particulares, por eso me propuse participar en esos espacios. En segundo lugar, y a partir de anteriores investigaciones, había advertido que los procesos de discriminación eran importantes en el sector; fue así que procuré estar atenta a las instancias en las que surgiera esta problemática. Nuevamente, era una propuesta de trabajo elaborada “de arriba hacia abajo”, previa a la llegada al campo.

La confianza ganada y el compromiso que vamos asumiendo, permiten, en ciertas ocasiones, presenciar esos aspectos no documentados, ocultos o inconscientes (Rockwell, 1987), que aportan nuevas miradas a nuestra investigación. Señalaba antes que una manera de construir esas relaciones, es a través de tomar partido en los conflictos o en las tensiones que presenciamos. Sin embargo, muchas veces esos mismos conflictos, que en primera instancia pueden evaluarse como negativos o poco productivos, son los que resultan más enriquecedores; son los que dan un carácter diferente a esas relaciones: impersonales al inicio, más humanas a medida que avanza el tiempo; en definitiva, nos van permitiendo la entrada a esos otros mundos. En el caso de mi trabajo de campo (realizado entre 2015 y 2019⁸²), la manera en la que pude comenzar a formar parte de este grupo, se relacionó, por un lado, con ofrecimientos de ayuda en contextos clave; y, por el otro, con el sostenimiento de la relación a lo largo de los años.

⁸² Esto abarca los dos últimos gobiernos: el tramo final del gobierno de orientación de centroizquierda del *Movimiento Kirchnerista* (2003-2015) y el de derecha de la *Alianza Cambiemos* (2015-2019).

Durante las observaciones, se produjo un suceso que implicó una transformación en el tipo de relaciones que me permitieron sostener al inicio —acotadas a las interacciones que sostenía en la *Escuela* y al tiempo de la cursada—, que me permitió el ingreso al mundo cotidiano de estas trabajadoras. Esto se produjo cuando me involucré en situaciones problemáticas, que las excedían en sus disposiciones; pero que, además, las ubicaba en un lugar de desconformidad con la dinámica impuesta por la *Escuela* en sus clases y evaluaciones. Brindarles mi “ayuda desinteresada”, implicó que “ganara la amistad” de alguna de ellas, rompiendo ciertas barreras; fueron las personas que interpretaron el ofrecimiento de ayuda en clave de “solidaridad”. Y estos nuevos vínculos resultaron formas significativas para acceder a sus preocupaciones, sus percepciones y a los significados que ellas daban a los acontecimientos cotidianos.

2.6.2- La entrada al mundo de las trabajadoras

Como señalaba antes, un cambio importante en la relación se dio cuando me impliqué en un problema que estaban teniendo las trabajadoras/cursantes, relacionado al trabajo final de uno de sus cursos, su aprobación les permitiría certificar ese recorrido. Este problema remitía al limitado capital cultural que tenían (solo dos, de las que conformaban el grupo, habían cursado la escuela secundaria en ese momento, mientras que la mayoría solo había concluido el primer ciclo de la escuela primaria; además, sus conocimientos de informática eran exiguos o nulos) y a la escasez de recursos materiales con los que contaban (computadoras; conexión a internet; impresoras). Tenían que presentar un trabajo práctico, un cálculo proporcional de una receta y los costos para poder llevar adelante un microemprendimiento. Esto requería resolver las proporciones de la receta para la cantidad de porciones solicitadas; investigar el valor de los ingredientes y luego calcularlos de manera proporcional a esas porciones; elegir un nombre y un logo para el microemprendimiento; armar la presentación: escribirlo en la computadora y pegar una imagen en el documento; imprimir el trabajo final.

Eran limitaciones que ellas mismas comenzaron a experimentar como obstáculos para poder seguir sosteniendo el curso; la angustia que les generaba iba en aumento de clase en clase. Reconocer estas limitaciones y ofrecer mi ayuda fueron pasos importantes para la construcción de confianza, como una construcción situacional. Involucrarme en estos problemas, desde una posición solidaria, fue lo que me permitió pasar a formar parte de la dinámica del grupo que estaban conformando.

La propuesta de trabajo inicial, incluía hacer observaciones con o sin participación en diversas instancias relacionadas al desarrollo cotidiano de la Institución, junto con entrevistas a las trabajadoras, de manera individual y grupal. Pero, tal como plantea María José Sarrabayrouse Oliveira (2011), en el caso del estudio de la propia sociedad, el “campo” no siempre remite a *“un espacio con límites claros”*, en muchos casos aparece *“fragmentado en decenas de lugares esparcidos en distintos puntos de la ciudad e, inclusive del tiempo”* (p. 22). De esta manera, las observaciones que había imaginado hacer, solo se relacionaban con instancias propiciadas por la *Escuela*, sin embargo, con el correr del tiempo se fueron abriendo otras posibilidades, que permitieron dar un rumbo diferente a la investigación. *“Son las prácticas concretas, las que crean las regiones etnográficas”*. Es por esto que el campo quedó constituido *“como una red de relaciones sociales históricamente situada”* (Sarrabayrouse Oliveira, 2011: 23).

Tal como estaba previsto, fui participando en algunas de las clases con diferentes grupos y en eventos institucionales —cierre de cursos, entrega de diplomas—, a los que no siempre lograba que me invitaran (por olvido, más que por falta de interés, porque les había pedido a las directivas asistir, pero la invitación/permiso para asistir no llegaba sin que volviera a insistir), mientras que, paralelamente, mantenía conversaciones casuales con algunas de las trabajadoras. Pero las semanas pasaban y no lograba comenzar con la segunda etapa planeada, las entrevistas en profundidad; la dificultad mayor era el escaso tiempo que las trabajadoras tenían, donde la duración del viaje para regresar a sus casas se levantaba como una barrera infranqueable. Esto no lo había imaginado al inicio. Todas salían “casi corriendo” de los cursos. La disposición para hablar, que había registrado en los intervalos entre clases, desaparecía al finalizar las actividades. Algunas, inclusive, se retiraban de la clase antes de tiempo, para no perder el último colectivo que las “devolvía” a sus casas, ya de noche. Un día me vi en la necesidad de correr para poder mantener una breve conversación con una de las trabajadoras que vivía en Ezeiza, no pude seguirle el ritmo hacia la boca del subte, medio con el que iba al encuentro de la combi que la llevaba hasta esa localidad. No subirse a esa formación implicaba no poder regresar a su casa; con esa presión, no le era posible bajar el ritmo de la caminata.

Otras, incluso, no podían cumplir el horario de inicio del curso, llegaban tarde a la clase si durante ese día sus empleadorxs las habían recargado de trabajo. Este último caso implicaba que las conversaciones previas a la entrada a la clase, que podía sostener con algunas, no podían tampoco asegurarse; la llegada de las trabajadoras dependía

de las circunstancias que se habían dado durante ese día de trabajo. La falta de confianza no colaboraba tampoco en la posibilidad de que me brindaran el tiempo que requería un encuentro más personal.

Finalmente, mi ofrecimiento de ayuda, ante esa dificultad que se les presentó en el desarrollo del curso *Costos*, me permitió ingresar al mundo cotidiano de estas trabajadoras. Ese suceso implicó que “*ganara la amistad*” de alguna de estas mujeres, las que interpretaron el ofrecimiento de ayuda en clave de “solidaridad”. En este sentido, Eric Wolf (1990 [1966]) definió, hace tiempo, distintas “*clases de amistad*”, una “*expresiva o emocional*” y la otra “*instrumental*”. En cuanto a la “*amistad instrumental*”, planteó que:

...La situación de partida de la amistad es de reciprocidad, no del tipo de toma y daca que Marshall Sahlins ha denominado reciprocidad equilibrada, sino de un carácter más generalizado. La relación tiene como objetivo que se dé una amplia e indeterminada serie de prestaciones de ayuda mutua. La carga afectiva puede considerarse, por tanto, como un instrumento para mantener el vínculo dentro de una relación de confianza y de crédito totales. (p. 10)

Desde esta caracterización de la “*amistad instrumental*” —que tiene una carga afectiva pero que se sostiene por ese intercambio— es posible interpretar la reformulación del campo, fue un aspecto que dio un nuevo rumbo a la investigación. Hasta ese momento, el rol que llevaba adelante en la *Escuela* me había sido “impuesto” por las mismas trabajadoras/cursantes, era un rol más asociado al saber y a la distancia: durante esos primeros meses fui la “*profe*”, la que venía a observar las clases, a la que se podía consultar ante una duda. Fui ubicada en el lugar del saber y la certeza (esto posibilitó, de todas maneras, que en una de las clases lograra comprender algunas actitudes⁸³ que se desarrollaron luego, porque se acercaron a pedir mi opinión desde ese lugar de saber); que si bien me incomodaba, no me situaba en un lugar contradictorio. Pero también fui “*la que venía del Ministerio*”, rol que me encargué de rectificar rápidamente, porque me ubicaba como “agente o espía”.

Diego Zenobi (2010) plantea que las acusaciones de espionaje se relacionan con una de las características de la práctica antropológica ya señalada: “*la necesidad de establecer relaciones sociales en el seno de los grupos que deseamos estudiar*” (p. 3), ya que nuestra particular forma de trabajar y producir conocimiento así lo requiere. También tiene que ver con nuestra “puerta de entrada”, qué personas nos presentan o cuáles se relacionan con nosotrxs en el campo. Ser considerada una “espía”, acarrea

⁸³ Esto lo trabajo en el Capítulo 6, en la sección: *La capacitación. Entre la incorporación muda de la desigualdad y la agencia.*

múltiples complicaciones, no solo obstaculiza el desarrollo de algunas relaciones, sino que, además, condiciona la posibilidad de que se visibilicen algunas concepciones más críticas; finalmente, no permite un acercamiento a los mundos cotidianos de estas personas. De hecho, algunas de ellas nunca accedieron a una conversación más personalizada a partir de la desconfianza que mi propio posicionamiento les generaba: ¿a quién iría a contar esas cosas que escucha?, fue una duda que flotó en algunas de las primeras conversaciones, donde pocas se animaron a preguntarme: ¿qué iba a hacer con eso?, ¿a quién se lo contaría?, ¿al “Ministerio”?, ¿a la dirección de la Escuela?, ¿al Sindicato? Pero, otras prefirieron mantener una prudente distancia.

Sin embargo, fue a partir de este ofrecimiento de “ayuda” —motivado por el desconcierto que percibí en algunas de las trabajadoras durante una de las clases— que pude comenzar a jugar otro papel. Este nuevo rol, el de “amiga”, me permitió ampliar el campo, a través del acceso a nuevas instancias de interacción; y generó, con el tiempo, la posibilidad de construir con algunas de ellas fuertes lazos que aún persisten.

Estos nuevos vínculos resultaron formas significativas para acceder a sus preocupaciones, sus percepciones y a los significados que ellas daban a los acontecimientos cotidianos; esto permitía establecer un juego de tensiones y articulaciones entre los distintos registros que iba construyendo y las transcripciones de las entrevistas que comenzaba a hacer.

Durante las observaciones de las últimas clases del curso *Costos*, curso que estaba relacionado a los contenidos vistos en el curso de *Cocina Superior*⁸⁴ (un curso dictado solo para las trabajadoras afiliadas al Sindicato UPACP), comencé a notar cierta inquietud por el trabajo práctico que tenían que hacer para aprobar ese curso, esto quedó reflejado en las notas de ese día:

...Todas están muy preocupadas por el Trabajo Práctico (TP) que tienen que hacer. D. y N. creían que tenían que traerlo hoy, pero ninguna de las dos lo había podido hacer. No solo no tienen computadora, sino que tampoco saben usarla;

⁸⁴ El curso de *Cocina Superior* está armado en base a tres módulos. El primero es práctico y se desarrolla en 4 partes: Pastelería; Pastas; Conservas y Decorado de tortas. El segundo módulo es teórico, se compone de otros dos cursos: *Proyecto Ocupacional* y el último curso teórico práctico: *Costos* (tienen que tomar una de las recetas vistas en el primer módulo para armar un micro emprendimiento —con la pautas vistas en el segundo módulo—, calculando los costos que implicaría producir esa receta para la venta). Para poder obtener el certificado del Curso de *Cocina Superior* tienen que haber aprobado los otros dos.

ni tienen acceso a Internet; y, en este sentido, ir a un cyber les saldría muy caro por el tiempo que les llevaría armarlo. Además, después lo tendrían que imprimir. Más tarde, me explicaron que ese TP consistía en una carátula, los ingredientes, el procedimiento para la receta y no sabían bien cómo seguía. Mientras las escuchaba y percibía la ansiedad que les generaba, se me ocurrió decirles que podía ayudarlas: armar los TPs y tipearlos en mi computadora. En ese momento creí que era un buen intercambio por el tiempo que necesitaba pedirles para las entrevistas. (O31, 24/8/16)

Si bien en ese momento, de manera espontánea, decidí ayudarlas, y me pareció adecuado; más tarde, temí que en la *Escuela* leyeran esto como intromisión, por eso unos días después de la entrega del TP, en una entrevista que tuve con una de las directivas lo saqué a la luz, hablé de mi ayuda y expliqué por qué lo había hecho. En parte, este acto contenía una crítica por el desconocimiento de las destinatarias del curso: la falta de recursos, materiales y simbólicos, no era tomada en cuenta en la planificación pedagógica de los cursos. Sin embargo, esto no generó un problema en mi relación con las directivas de la *Escuela*, que era lo que temía.

Sorpresivamente, el cuestionamiento fue generado por otro aspecto. Mientras yo pensaba estos eventos en términos de “ayuda mutua” —es decir, relacionados a ofrecimientos solidarios, entre “iguales”—, la directiva calificó estas iniciativas que había tenido como “maternalistas” —comportamiento asociados a relaciones jerárquicas y/o de dominación—, me planteó que estaba actuando de manera protectora con el grupo de alumnas con las que estaba relacionándome, y esto me perturbó. Lo interesante es que esto no era una censura sino una advertencia, porque identificaba un riesgo; me sugirió que tenga “cuidado con el tema del ‘maternalismo’, que a veces nos hace sentir bien ayudar al otro, pero el otro nos absorbe. Por eso no doy el celular a las alumnas, porque son ‘invasivas’” (EC, 3/3/17). Pensé mucho en esta advertencia, que con los días pasó a ser un auto-cuestionamiento: ¿había estado haciendo bien mi trabajo?

La principal duda remitía a los aspectos éticos del trabajo de campo; fue inevitable el cuestionamiento sobre la validez de mis intervenciones, que si bien, en este caso no tenían que ver con el problema del “consentimiento informado”⁸⁵, sí remitían al

⁸⁵ En el momento de ser autorizada por las directivas primero, las docentes después y la cursantes/trabajadoras posteriormente; así como en la posterior invitación a los espacios de intimidad, el “consentimiento informado” estuvo presente. Todas sabían que estaba ahí porque estaba estudiando problemáticas vinculadas a sus experiencias laborales, no había ocultado nada. Los dilemas que se plantean entre la metodología antropológica y la ética en el trabajo de

posicionamiento construido y a la relación intersubjetiva que sostenía con las trabajadoras. Mi relación estaba construida a partir de mis intereses académicos: la construcción de conocimiento científico. Sin embargo, tenía claro que esta situación me había permitido afianzar la relación que estaba construyendo. En este sentido, Elsie Rockwell (1987) resultó reveladora:

...Al avanzar el trabajo de campo, a veces se tiene la sensación de que los encuentros son cada vez más casuales y fortuitos, menos planeados, pero a la vez muchísimo más ricos; esto resulta del proceso paralelo de “conocer el lugar”, lo cual permite que se perciba lo significativo de cada nueva situación y que se adquiera la capacidad de conversar sobre los sucesos que importan localmente. Se abren situaciones naturales que son cada vez más importantes para el conocimiento del proceso que se estudia. A la vez, se tiende a resolver los problemas de acceso a las situaciones más formales o delicadas; la confianza (ganada en parte por renunciar a la “denuncia” inmediata) va permitiendo presenciar situaciones en que se manifiestan procesos y conflictos normalmente ocultados frente al extraño. A veces esto sucede sin que uno se lo proponga y la presencia del investigador implica la aceptación o la apertura, y a la vez lo compromete. (pp. 7-8)

Por esto, el primer aspecto a resaltar es que ese ofrecimiento de ayuda fue una oportunidad para construir un mejor vínculo. Esto fue importante para continuar con el trabajo de investigación. También, en ese momento consideré que era algo justo, un intercambio: les iba a pedir tiempo en las entrevistas y me pareció interesante ofrecer mi tiempo en algo que a ellas les sirviera. En este sentido, fue un intercambio simétrico que no pretendía el establecimiento de jerarquías; estaba basado en concebir a estas mujeres como personas, no como objetos de estudio ni como informantes; sujetas con capacidad de acción y decisión, pero también con sentimientos y necesidades. Esto me tranquilizó en ese momento, fue confirmado luego por la persistencia del vínculo durante todos estos años, y por las relaciones que fui construyendo con algunas de ellas. Evidentemente, el tipo de relación que yo podía construir con ellas no tenía que ver con las relaciones que las directivas construyen con quienes cursan en la *Escuela*.

Pero, además, el compromiso que estaba sosteniendo con ellas fue el que me permitió establecer vínculos entre lo que observaba y lo que percibía; me hizo pensar en el desajuste entre lo solicitado y lo que era posible dar. Me refiero a la falta de herramientas que tenían para cumplir con los requisitos del curso: escasa práctica en informática, necesaria para armar solas el trabajo solicitado; carencia de computadoras y de conexión a Internet (para bajar imágenes, armar un logo, insertarlo en el trabajo, que

campo son constantes, comienzan desde el inicio con los procesos de autorización y negociación para entrar al campo. Continúan durante la construcción de las relaciones con las personas con quienes investigamos, e incluso están presentes en el análisis del material registrado, que es permanente. Las etapas reflexivas apuntan también a estas preocupaciones. Un recorrido posible para encauzar estos dilemas remite a considerar que nuestros/as sujetos/as de estudio son “interlocutores/as” no “informantes”.

era parte de lo que se les pedía); dificultades para manejar las abstracciones matemáticas, esto impedía la comprensión y apropiación de las herramientas vistas en el curso, como la “Regla de tres simple”, imprescindible para poder calcular las cantidades proporcionales de un receta, y los costos de cada ingrediente.

Con el paso del tiempo pude comprender algo más: en esos días “*me movilizó*” la manera en la que compartían sus preocupaciones por la entrega; visibilizaban la distancia que sentían con respecto a lo que se les pedía; cuestionaban los límites, que ellas creían haber encontrado para seguir cursando, los consideraban “*injustos*”. Ese día, el que decidí ayudarlas, observé una escena que me incomodó:

...Cuando llegué todas estaban adentro del aula-cocina (lo habitual era que muchas quedaran afuera, por el escaso espacio y el calor que hacía adentro cuando se encendía el horno), muy concentradas en lo que la docente explicaba en el pizarrón (el cálculo de una receta para 10 porciones). Me quedé afuera, conversando con una de las trabajadoras que no estaba haciendo ese curso, y media hora después vi que A. salió del aula, se sentó en una de las sillas del pasillo y comenzó, aparentemente, a resolver los cálculos que dio la docente para practicar. La profesora salía una y otra vez al pasillo donde estábamos, para ver qué hacía, tal vez pensaba que estaba efectivamente haciendo las cuentas, porque no la interrumpió en ninguna de las oportunidades. Después de un rato —frustrada, enojada y afligida—, con la mirada fija en el papel, como si nosotras no estuviéramos ahí, A. se quejó con dolor: “*¡no puedo, no puedo, no puedo, no puedo!*” Después pude comprender que no entendía la lógica del cálculo. Finalmente, nos dijo lo que realmente sentía: “*me va a dar bronca por todo el trabajo que hice, no poder tener el certificado*”, pese a que hasta ese momento decía no importarle que no se lo dieran. (O33, 29/8/16)

Fueron todas situaciones de las que participé activamente, me pedían opinión, compartí sus enojos y reclamos, entendí qué sentían, qué les pasaba. Comprendí la voluntad que tenían, luego de pesados días de trabajo, para sostener estos cursos. Todo esto “*me afectó*”; sentí que —siguiendo Jeanne Favret-Saada— estaba “*desbordada por la situación y por mis propios afectos*” (Zapata y Genovesi, 2013: 65), yo formaba parte de esa comunicación, que se expresaba de manera “*no verbal y no intencional*”, y esto me estaba brindando elementos importantes para analizar.

La indicación de esa evaluación desconocía las disposiciones de estas cursantes. No tomaba en cuenta sus niveles educativos; sus faltas de tiempo y los esfuerzos que hacían para continuar; sus carencias. Con el tiempo pude ver que mi ofrecimiento de ayuda también era una forma de apoyarlas ante el reclamo, por la incompreensión (o el desinterés) por no reconocer las múltiples desigualdades que atraviesan a estas mujeres trabajadoras. La dificultad que tenía para dar a conocer a las directivas de la *Escuela* esta ayuda que brindé, respondía a que necesitaba “justificar” lo que hice, porque en mi actuación había implícito un juicio crítico sobre los cursos, y esto era algo en lo que no quería incursionar. Finalmente, pude ver que parte de mi compromiso era visibilizar esta incomodidad. Era habitual que me pidieran alguna devolución sobre lo que estaba observando en la *Escuela*, fue por esto que, en el último encuentro que tuve con una de las directivas, le entregué un pequeño informe donde mencionaba algunas de estas cuestiones que fui destacando; que fue bien recibido y valorado.

Pero, con relación a mi trabajo, la particularidad de este episodio⁸⁶ de ofrecimiento de ayuda (que, en realidad, se tradujo en dos largas noches de trabajo en bares e impresiones en cybers cercanos a la *Escuela*) es que representó un “punto de inflexión” (suceso mencionado por muchos/as autores/as como un posibilidad de avancé en el trabajo de campo) en la relación construida con ellas, a partir de ahí comencé a ser una persona con nombre, con un pasado a indagar, con relaciones a establecer, con tiempo para compartir. Dejé de ser simplemente “*la profe*”, rol que me habían asignado desde el primer día (en los diferentes grupos que contacté, como señalaba antes, tal vez por haber sido presentada por las profesoras de cada grupo); al que me había resignado luego de intentar ser reconocida como “una igual” y no lograrlo.

En este sentido, la relación, la manera de dirigirse hacia mí, incluso la forma de mirarme fue cambiando, pude concretar algunas entrevistas, fui invitada a los cumpleaños y a los festejos que iban organizando, aun después de que nuestros encuentros en la *Escuela* terminaran; y fui convocada para festejar mi propio cumpleaños, que incluyó un encuentro en un café con ofrecimiento de regalos, práctica que está permanentemente presente entre ellas, como lógica de reconocimiento y agradecimiento.

⁸⁶ Junto con otros que se dieron simultáneamente: acepté dos invitaciones a festejos de cumpleaños. El primero de estos festejos fue a la salida de un curso e implicó compartir un café en una confitería cercana a la *Escuela*, con algunas de las cursantes. El otro fue un compromiso mayor, un festejo nocturno que incluyó un viaje de dos horas y media en colectivo (de Once hacia Wilde Oeste, Provincia de Buenos Aires), para participar de un evento familiar, en un salón alquilado por la familia de la persona que cumplía años. Ahí fui incluida en el primer grupo de WhatsApp para la coordinación del encuentro.

También, participar en sus encuentros, como “una más”, me permitió estar en algunas situaciones en las que pude vivenciar la desigualdad: caminar con ellas por la calle; reunirnos en una esquina para esperar la llegada de todas las convocadas, que a veces implicó una hora de “espera conversada”; entrar a un negocio, a una confitería, una institución; fueron todas vivencias que también se sumaron a la experiencia etnográfica en el campo. Remiten a compartir lo que les ocurre en diversas situaciones de interacción, no previstas al inicio, pero que se van sucediendo con los días y los acontecimientos y dejan aprendizajes. Los recuerdos que tienen ellas de los primeros encuentros remiten a incomodidades: no saber cómo conducirse en estos espacios les generaba vergüenza y temores; también me contaron que fueron “echadas” por no tener un comportamiento adecuado. Esto les provocaba inseguridades e incomodidad para manejarse socialmente. La incomprensión de los códigos de relación entre las más tímidas es un obstáculo en las interacciones en comercios, no poder decodificar la mirada parece ser otro; la inseguridad que se presenta cuando son interpeladas no colabora tampoco. Pude reconocer en todas estas actitudes las jerarquías internalizadas que no les permiten moverse con soltura, percibí una aceptación del maltrato que me violentaba: y esto fue formando parte del proceso de conocimiento, al dar espacio a la reflexividad durante estos procesos.

Esto, por otra parte, me fue llevando a pensar en la importancia de ciertos temas: las “enemistades”, los “desprecios”, las “broncas”, los “malentendidos”, las “distancias”. Pero también, los nuevos temas que estaban presentes: la “amistad”, la “solidaridad”, el “apoyo mutuo”, el “intercambio”, la “reciprocidad”. No los había tenido en cuenta al inicio de la investigación como cuestiones importantes que remiten, en definitiva, a esas vidas significativas “*en los márgenes del poder*” (Ortner, 2016; 2009 [1999]).

Desde este punto de vista, el proceso de “*hacer juntas*”, asociado a la idea de “*disfrute*” como situaciones favorables para la construcción de una nueva “autopercepción” resultó también un aspecto importante para comprender estos *procesos de toma de conciencia* que estaba indagando. Disfrutaban del “*hacer juntas*”, compartiendo los cursos, fundamentalmente porque representaban la posibilidad de tener nuevas *experiencias*. En parte, tenían que ver con la adquisición de nuevos saberes y habilidades, pero sobre todo se relacionaban con la construcción de relaciones sociales, de relaciones de amistad, que no todas tenían oportunidad de desarrollar. En las clases de cocina esto era visible:

... Esto, en contraste con el tipo de trabajo que tienen —en soledad y bajo reloj— favorece los procesos de reflexión compartida: participar, escuchar, ver qué hace la otra, comprender, reírse, pasar un rato juntas, disfrutar con el trabajo y sentirse orgullosas de lo hecho, cocinar tiene ese doble aspecto placentero. Tal vez, sobre esto se construirá la autoestima necesaria para alcanzar el propio reconocimiento y la exigencia de los derechos. (O8, 29/12/15)

Estas nuevas *experiencias* se relacionaban con la acción de compartir esos momentos en la *Escuela*, pero también documentarlos, a través de fotos y videos; hacer bromas y disfrutar; disentir y opinar. De ahí, que los incidentes en los que se sentían presionadas, maltratadas o excluidas (que fueron visibilizándose con el tiempo) resultaron significativos también, porque se relacionaban con el riesgo de perder esos lazos que estaban construyendo.

Con el paso del tiempo pude ver que los contenidos de las clases se recuerdan poco, lo que resultó ser más significativo fueron esos vínculos construidos. Esos vínculos, posibilitados por el paso por la *Escuela*, pero que se afianzaron fuera de la *Escuela*.

A fines de 2016, fui incluida en el grupo de *WhatsApp*, que sostiene estas relaciones de amistad desde ese momento. Lo hicieron después de haber compartido otros grupos fugaces, armados solo por algún evento particular al que me invitaban. Después de un tiempo, me ofrecieron entrar a ese grupo de comunicación cotidiana, que comenzó a ser también una herramienta analítica importante, porque se desarrollaban situaciones que no había observado antes. Esta incorporación incluso generó una reflexión sobre los aspectos éticos de utilizar esos mensajes para mi análisis. A partir de esa inclusión no solo acedía a conversaciones relacionadas a cuestiones cotidianas sino también a otras conflictivas y excepcionales.

El 21 de diciembre de ese año, se desarrolló un episodio que yo interpreté como significativo, por la forma en la que intervinieron las participantes del chateo. Las discusiones que se fueron dando a través del *WhatsApp* me permitieron ver algo diferente a lo que estaba escuchando en esas conversaciones casuales y en las entrevistas.

Estaban convocadas a retirar la “caja navideña” en la sede central del sindicato, en la zona de Constitución. Es una sede a la que estas trabajadoras habitualmente no van. El año anterior habían entregado esta caja a media cuadra de la *Escuela*, en la sede del

Sindicato donde funciona la Obra Social, que es la sede a la que se dirigen cuando necesitan hacer algún trámite. Además, a diferencia de lo ocurrido en 2015 que tuvieron dos días para retirarla, esta vez la entrega se dio durante ese único día, en el horario demarcado de 10 a 18. Este cambio, no permitió que todas las afiliadas accedieran al beneficio, porque no podían llegar a tiempo a esa zona desde sus lugares de trabajo:

... “no hacen excepciones para las personas que no pueden llegar a tiempo. No pude retirar la caja, me da rabia, nervios y coraje al mismo tiempo, entonces a la mierda con todos, la puta madre que me re parió, dije. Encima perdí dos horas porque me vine desde Santa Fe caminando desde Bulnes. El año pasado estaba mejor organizado, se pagaba y entregaba todo en la sede de Charcas”. (E5a, 22/12/16)

El tiempo acotado se superpuso con sus horarios laborales; esto fue uno de los puntos conflictivos. A las 12:30 comenzaron a llegar los primeros mensajes al *WhatsApp*, una de ellas ya estaba en el Sindicato, y el tema que generaba hostilidad era la larga fila que tenían que hacer con el calor agobiante que se sentía a esa hora. Para ese día, la temperatura máxima pronosticada era de 35 grados.

A: Yo acá tomando sol, comiéndome la fila de 2 cuabras para retirar la caja.

B: Uh, y yo que odio estar al sol.

A: Llévate un sombrero, parece que vinieron de todas las sedes, llévate agua.

C: No se quejen que a cajita regalada no se le mira... [...] A no quejarse, antes no había ni un vaso de agua para la empleada.

B: No es tan regalada, si pagamos la cuota mensual, jaja...

D: No, no, amiga, la caja es con nuestros aportes, no sale gratis. No puedo creer que hay cola, trabajo a la tarde...

A: No es tan rápido porque dice que están haciendo votar ahí adentro...

B: ¿Votar para qué?

A: Te entregan un sobre y te meten al cuarto oscuro para que votes. [...]

E: ¿Qué se elige? [...]

A: No sé, me dijeron que al sobre que me dieron que meta una papeleta y yo lo puse. [...]

C: Dejen de hacerse tanto problemas, vayan, retiren y fue. Le hubieras preguntado y te contestan para qué votas.

A: No pude preguntar nada, había mucha gente [...] A todas les hacen votar aparte te sacan foto.

E: Yo entre y salí. Sí, hay que votar. Y no te dicen para qué.

D: No estoy de acuerdo con esa votación que votamos como si fuéramos iletrados sin saber para qué es. Cuando pregunté me evaden sin decirme nada... Perdón si ofendo a alguien que sí está de acuerdo. Como que utilizaron la caja para que así asistiéramos masivamente, y nadie escapaba, para que sigan por amplia mayoría, ja.

E: Yo hice lo mismo. Como le dije que no estaba de acuerdo porque nadie nos dijo nada. Y le dije que (con) una sola lista no puedo elegir. Y me dijeron presenten una nota y para el año que viene pregunten después de esto. Y como que me mandaron a que me den la caja y un 'ándate', más o menos: no jodas.

D: Si tienes razón amiga eso es lo que hicieron, tenemos derecho a saber lo que votamos, no importa una lista pero que lo digan bien clarito, nada más...

F: Hola chicas, yo voy yendo a retirar la caja a mí me van a decir qué es eso de votar o rompo todo ahí, qué es esta falta de respeto porque seamos pobres, enseguida les cuento...

G: Yo pregunté para qué era y me dijeron. No era obligatorio. Conmigo fueron muy respetuosos". (WA, 21/12/16)⁸⁷

Luego de la temperatura, el evento crítico que fue generando estas discusiones, fue la votación para revalidar el mandato de la Secretaria General del Sindicato. Las que participaron interpretaron que en lugar de hacer un llamado a elecciones, se había convocado a las afiliadas a la sede central con otro propósito: retirar la caja navideña; y una vez ahí, ya no podían negarse a votar. Si bien hubo discrepancias en la interpretación de lo sucedido, la mayoría entendió que la concentración en un solo día y en una única sede, para retirar la caja, y la "imposición" de una votación (sin saber para qué), eran dos cuestiones que habían quedado atadas. Algunas dijeron, alentando la sospecha, que intentaron pedir explicaciones, pero que no se las dieron, solo fueron conminadas a votar. Interpretaron que la intención fue "obligarlas" a votar; "engañarlas".

Pese a estar afiliadas en ese momento, ninguna tenía militancia en el Sindicato, tampoco estaban informadas sobre las elecciones que se iban a desarrollar ese día. No habían visto anuncios sobre el llamado a votaciones en ningún lugar. Se podría pensar que, al tener poca participación sindical, no se hubieran acercado a votar si solo se las convocaba para revalidar la conducción del Sindicato. Los aspectos de esta estrategia de convocatoria, con la que discrepaban, no hizo más que reforzar el lugar de

⁸⁷ Modifiqué la ortografía para hacer más entendible el diálogo.

descalificación social donde se las ubicaba: no les daban información, no tenían opciones para elegir, no les contestaban las preguntas que hacían y, además, maltrataban a quienes preguntaban. Todo esto remitía a las vivencias que habían tenido con el personal del Sindicato, al que estaban afiliadas: consideraban haber sido maltratadas, ofendidas y discriminadas. Algunas trataban de mantener la calma, mientras que otras se potenciaban en la ofensa, incluso imaginando situaciones posibles en las que podrían haber contestado para revertir la sensación de desprecio que sintieron.

En esta conversación hubo varios temas en debate, que se conectan entre sí, a partir de las diferentes formas de experimentar la violencia enmascarada en las relaciones institucionales (identificadas alrededor de la actuación del Sindicato): se sintieron sometidas a maltrato cuando perciben la incompatibilidad entre los horarios de sus propios trabajos y los impuestos por el Sindicato para retirar la caja (esto se repitió incluso en otras ocasiones, cuando realizan reuniones⁸⁸ a las que son convocadas, asumiendo que ellas pueden pedir una licencia ese día); perciben falta de consideración al hacerles esperar al sol al formarse una larga fila, negándose a habilitar otras sedes para este trámite. Pero, además, no solo fue destinado un solo día para esto, sino que también movilizaron a la gente de todas las localidades (GBA —norte, sur, oeste— y CABA) hacia esa única sede, esto explicaba la larga fila que se formó.

Por otro lado, se consideraron engañadas y atropelladas, al ser presionadas para votar, por no haber explicitado todos los propósitos de la convocatoria, ni dar explicaciones cuando fueron solicitadas. Finalmente, todos estos agravios construyeron el efecto de menosprecio presente en las quejas y observaciones. Imaginaron que la relación entre falta de explicaciones, compulsión, incomodidad y humillación se relacionan con la intención de inferiorizarlas, por ser “pobres” e “iletradas”.

Sin embargo, aunque hubieran tenido razón, lo interesante de esta situación es que la intención de inferiorizarlas no funcionó, la violencia fue identificada y se desarticuló, pese a la aceptación dóxica de ese orden de relaciones establecido por parte de algunas trabajadoras, basado en una aceptación silenciosa: *“dejen de hacerse tanto problemas, vayan, retiren y fue”*.

⁸⁸ Durante una clase una de las trabajadoras me contó que había sido *“invitada a una reunión con la Secretaria General del Sindicato con 30 alumnas más, es para tratar el tema del sueldo... con la porquería de Sindicato que tenemos el sueldo es muy bajo. Pero es en un horario incómodo, a las 10:30, no voy a poder ir porque estoy trabajando. Ofrecen un certificado de asistencia pero para qué me sirve si no me van a pagar con eso”* (O13, 18/4/16).

Por último, el debate también puso en el tapete diversas concepciones sobre el Sindicato, la contraposición entre “regalo que hay que agradecer” y “derecho obtenido gracias a los propios aportes” se fue deslizado de manera contenida (en esa época recién comenzaban a conocerse y no querían ofenderse). Esto introdujo la confrontación entre la idea de dádiva —asociada a beneficencia— y la idea de derecho —asociada a justicia y solidaridad—; para algunas el sistema de aportes remite a esta solidaridad entre pares y no a una dádiva concedida desde la Institución. Todo esto resultó una aproximación a la sensación de agravio permanente, que es el que estructura muchas de sus relaciones; donde el Sindicato no logra producir otro tipo de acercamiento, dificultando que las trabajadoras se apropien de la Institución.

Leyendo las intervenciones del chat de ese día llegué a pensar que se habían olvidado de mi “presencia virtual”, esto fue lo que generó un nuevo cuestionamiento ético, se me presentaba el dilema de usar este material. La pregunta acerca de la idea de estar “espiando” volvió a surgir. Todas estaban advertidas sobre la investigación que estaba haciendo, sabían que estaba interesada en las problemáticas vinculadas a sus experiencias laborales; por otro lado, había sido invitada a formar parte de ese chat, en el que también participaba e intervenía asiduamente. ¿Cuántas veces habrá que negociar nuestra presencia en el campo?

Esta forma de interacción, a través de dispositivos virtuales, en ese momento podía generar cierto cuestionamiento⁸⁹, como una de las técnicas desplegadas por la disciplina. Sin embargo, fue inevitable pensar que no había diferencia, en términos éticos, con otras técnicas o formas de construir los datos. Los sentidos que se reconstruyen a partir de las conversaciones casuales durante un intervalo de una clase y los que se desarrollan a través de esta nueva forma de interactuar, no podían considerarse de manera diferente. La realidad es que no advertimos constantemente a las personas con las que interactuamos, que eso que fue dicho en conversaciones no planificadas, será plasmado en un registro que posteriormente analizaremos. No sentimos estar espiando en esos otros casos, entonces, ¿por qué sí en este? El trabajo de campo “*consiste en decodificar constantemente situaciones como mínimo incómodas o problemáticas*” (Guber, 2014: 28), es decir, esto remite a la reflexividad en el campo. Y las reflexiones sobre la ética en el trabajo forman parte de este proceso.

⁸⁹ Luego de Pandemia y el aislamiento obligatorio que generó, esto ya no puede ser cuestionado.

Tenía algo en claro: esto es lo que me llevó a redefinir las categorías de análisis, tomando en cuenta la comunidad de sentido que comenzaba a construirse en el grupo, en instancias cotidianas por fuera de lo institucional. El grupo sostenía la idea de ser portador de derechos: circulaban consejos, pedidos y recomendaciones laborales, indignaciones, reclamos, propuestas, prácticas, estrategias de lucha, sentidos, alegrías, logros, orgullos. Circulaban también imágenes y relatos que hablaban de una vida por fuera del trabajo: familias, amigxs, salidas, disfrute, esfuerzos compartidos; una “*vida significativa*” que las sacaba del aislamiento laboral. Aspectos que, cuando había comenzado a pensar esta investigación, no había considerado.

En la categoría de *agencia* (Ortner 2016; 2009 [1999]; 2005), está implícita la de *subjetividad*, “*por la cual un sujeto internaliza en parte una serie de circunstancias en las que se encuentra y reflexiona sobre ellas y finalmente [...] reacciona contra ellas*” (Ortner 2005: 46). En el grupo se iban construyendo otras modalidades de *agencia*: formas indirectas de hablar y referirse a esas experiencias que comparten y las atraviesan como trabajadoras y mujeres de clases bajas. Modalidades que posibilitaban resignificar esos problemas como “abusos laborales” o como “explotación”, pero que eran nombrados de manera elíptica, formas atravesadas por la ironía o la burla en algunos casos⁹⁰; o por la amargura en otros⁹¹. Pero que siempre remitían a humillaciones, maltrato, incomodidades y dolor. La posibilidad de estar en contacto cotidiano con ellas me permitió articular todo lo que estaba sucediendo.

Por un lado, que ellas pudieran ponerle nombre a la injusticia, al desprecio, posibilitó el reconocimiento de la *agencia* asociada a la dialéctica del poder, es decir, la modalidad de *agencia* que se construye en el campo de las relaciones desiguales, donde la dominación y la resistencia están presentes. Por el otro, también pude identificar esa segunda lógica de la *agencia* que analiza Sherry Ortner (2016; 2009 [1999]), la de las “*intenciones y los proyectos*”. La que se manifiesta en los espacios donde la discriminación no interviene; espacios donde aparecen *vidas significativas* influenciadas por objetivos y categorías de valor que son propios, “*la vida cultural en los márgenes del poder*” (2016: 165).

⁹⁰ Trabajo esto en el Capítulo 4, en la sección: *Las cuestiones inesperadas: la manifestación de la controversia*.

⁹¹ Aspecto trabajado en el Capítulo 6, en la sección: *La capacitación: entre la incorporación muda de la desigualdad y la agencia*.

La categoría de *comunidad* también permite comprender los procesos que este grupo estaba viviendo, en términos de construcción de un *sentido de pertenencia*. Pertenecer a una comunidad significa compartir un universo simbólico; marcos de percepción, comprensión e interpretación de la realidad, orientadores de los comportamientos sociales. Además, implica una particular forma de relación social, que remite a un ámbito de vida en común, es decir, lo significativo es ese estar *con los/as otros/as*, compartiendo diversos ámbitos de sociabilidad en los que se constituyen esas maneras de hacer y pensar, en los que esas experiencias subjetivas pasan a ser compartidas (Lander, 2016).

Este trabajo introspectivo, atravesado por el campo y por la teoría, posibilitó la reformulación de la categoría de *conciencia* en términos de “autorreconocimiento”, a través de contar una vida que valga la pena de ser vivida, una *vida significativa*; y en términos de “transformación”, a través de construir vidas que resulten significativas. Un punto importante en este proceso fue la reflexión sobre la “autoestima”. Noté que en las clases prácticas de los diversos cursos de *Cocina*, la construcción de la *subjetividad*, es decir, las maneras en las que se producían los significados, que se expresaban en sentimientos, deseos, intenciones —siguiendo nuevamente a Ortner— parecían sostenerse en una “autopercepción favorable”, que las dotaba de *agencia*:

...Las clases prácticas, a diferencia de las clases más teóricas, parecen ser un importante factor para la consolidación del grupo, ya que logran una combinación de interés y diversión que no había visto en las clases teóricas, donde aparece más el esfuerzo por prestar atención y cierto temor al error. Aunque veo que, en contrapartida, el grado de satisfacción ante un acierto en las clases teóricas podría relacionarse más a lo que definí como “autoestima” —valorización del propio lugar, reconocimiento del valor que tienen como personas fundamentalmente— mientras que en las clases de cocina el acierto, tal vez, esté más relacionado al placer y al disfrute. Tal vez no sean cosas diferentes. (O10, 13/1/16)

Los vínculos construidos por fuera de la *Escuela* posibilitaron que este proceso de conocimiento avanzara. Es decir, estos primeros pasos en el campo, atravesados por las instancias reflexivas y las categorías teóricas que se fueron construyendo desde la epistemología del conocimiento situado (construido en interacción con las sujetas de estudio, desde una perspectiva parcial, siguiendo a Haraway), fueron los que impulsaron la reelaboración de las propuestas iniciales. A partir de ahí, el registro acerca de los procesos de transformación, el análisis de la toma de conciencia del lugar ocupado como

trabajadoras, ya no estuvo solo orientado a los procesos de formación posibilitados por la *Escuela*, sino que el foco estuvo puesto en las percepciones que estas mujeres fueron construyendo sobre sus empleos, sobre el hecho de ser trabajadoras, sobre sus experiencias subjetivas, todas estas cuestiones fueron surgiendo en la narración de sus trayectorias vitales y laborales.

Capítulo 3: Las políticas públicas y la disputa político-cultural

Uno de los objetivos de esta investigación, planteados al inicio, fue el de conocer el lugar que se le asigna a la promulgación de la Ley 26844/2013 en la construcción del sentido que atraviesa y sostiene la vida cotidiana y laboral de estas trabajadoras. Es en esta línea que ubico el planteo de Cris Shore (2010) y Liliana Raggio (2018a) sobre el análisis de las políticas públicas: requiere aproximaciones cualitativas e interpretativas sobre los procesos de dar sentido a eso que no está dicho, a la multiplicidad de interpretaciones que suscita y, por ende, a la arena de disputas que abre cada política, de ahí la importancia de la perspectiva antropológica planteada en el anterior capítulo, en tanto conocimiento construido “*desde abajo y desde adentro*” (Franzé Mudanó, 2013: 11).
Porque

...para comprender por qué funcionan o no las políticas, necesitamos saber algo sobre cómo son recibidas y experimentadas por las personas afectadas por ellas [...] Las políticas pueden ser interpretadas en cuanto a sus efectos (lo que producen), las relaciones que crean y los sistemas de pensamiento más amplio en medio de los cuales están inmersas. (Shore, 2010: 29 y 31)

Además, desde la postura desarrollada por Shore (2010) es posible concebir que el estudio de estas políticas públicas —como constituidas por, pero a la vez constituyendo a, los procesos sociales, interviniendo en ellos; organizando las lógicas culturales, los comportamientos; las responsabilidades que se asumen; las normas morales y la dimensión simbólica de lo que se hace; las legitimidades que se establecen— implica la posibilidad de comprender los sentidos y lógicas que las sostienen e impulsan. El autor propone que

...una antropología de las políticas públicas también aborda el concepto mismo de “políticas públicas” no como un presupuesto dado que no requiere de análisis, sino como algo que debe ser investigado y problematizado. Se pregunta: ¿qué quiere decir “política pública” en este contexto? ¿Qué funciones tiene? ¿Qué intereses promueve? ¿Cuáles son sus efectos sociales? ¿Y cómo este concepto de política pública se relaciona con otros conceptos, normas o instituciones dentro de una sociedad en particular? (Shore, 2010: 29)

Esta capacidad de intervención sobre lo social que tienen las políticas y, a su vez, de construir subjetividades es la que está en el foco del análisis; por esto, es importante conocer las lógicas culturales que las sustentan, relacionadas a las maneras de enfrentar los problemas sociales que cada sociedad construye en cada contexto histórico.

La visibilización y valoración del trabajo doméstico remunerado, a través de la acción de diversas políticas públicas, abre diferentes líneas de acercamiento. Una de ellas se relaciona con el abordaje de la exclusión que estas trabajadoras han tenido respecto a

“las instituciones fundantes del estatuto del salariado: [...] el derecho laboral y las protecciones sociales asociadas al trabajo” (Cutuli, 2018: 141). Pero, también posibilita otra línea de análisis, focalizada en los aspectos del reconocimiento, o la falta de él, asociada a la injusticia cultural o simbólica, naturalizada en los modelos sociales y culturales de representación, interpretación y comunicación. Injusticia inherente a las sociedades desiguales, en las que las distancias sociales estructuran y dificultan el reconocimiento mutuo, en tanto integrantes de una misma comunidad (Grassi, 2012). Me refiero a la degradación de la posición ocupada por algunas personas en la sociedad; cuestión que les impide, además, la elaboración de una *“comprensión adecuada de sí mismas, una comprensión adquirida por medios intersubjetivos”* (Fraser, 2000 [1997]: 130), que se refuerza por el valor social y económico otorgado al trabajo realizado; sobre todo en este caso, ya que no son tareas apreciadas socialmente.

Entonces, si pensamos en la discriminación, en términos de no-reconocimiento del valor social y económico del “trabajo doméstico” y, por ende, del respeto y consideración por las personas que lo realizan, inferido a partir del bajo nivel de registro y remuneración que tiene el sector, es posible acordar con Mario Pecheny (2016), cuando plantea que un análisis complejo de la discriminación, requiere determinar el papel que el Estado tiene en la producción y reproducción arbitraria de jerarquías, interrelacionadas con la estructuración desigual de una sociedad dividida en clases. Es por esto que en este capítulo propongo analizar la política pública sociolaboral desplegada a partir de la promulgación de la Ley 26844/2013; que también puede relacionarse a otras acciones anteriores, que fueron dando el marco para que la Ley se promulgara.

3.1- La política pública sociolaboral

Con la categoría de *políticas públicas* me refiero al *“conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención o movilización de otros actores en la sociedad civil”* (Oszlak y O’Donnell, 1982: 90). En este sentido, me propongo privilegiar en el análisis las intervenciones estatales respecto de otros actores de la sociedad civil, en cuanto a la formulación y gestión de las políticas públicas dirigidas al sector; tomando en cuenta los aspectos de estas políticas (acciones u omisiones) que configuran respuestas a las demandas ciudadanas (Raggio 2018a).

Desde las *políticas sociales* en general es posible intervenir tanto en la reproducción de la vida cotidiana como en su transformación; y, en este sentido, estas acciones pueden

estar orientadas a lograr el bienestar de la población (o de los sectores a las que están dirigidas), así como a mejorar sus condiciones de vida (Hinze, 2007). Esta es la manera en la que el Estado interviene en la reproducción de la sociedad, a través de *“un proceso social y político que configura —en consecuencia— un campo de disputa”* (Chiara y Di Virgilio, 2009: 54). Las distintas posiciones en pugna están modeladas por un *“campo de fuerzas”* (Roseberry, 1994) que supone la *“toma de posición”* por parte de quienes están implicados en estas políticas, sobre las pautas culturales o sobre las prácticas sociales que podrán orientar, redefinir y configurar el sentido que las personas sostienen sobre la sociedad, sobre las relaciones y sobre las formas de vida, entre otras cuestiones. Las políticas públicas y las construcciones de sentido hegemónico se van articulando en la vida cotidiana. En este sentido, Roseberry (1994) señala que el *“material común”* y el *“marco significativo”* sobre el que se construye el proceso hegemónico son, en parte, discursivos.

Desde esta concepción es posible abordar, siguiendo a Estela Grassi (2012a; 2012b), los aspectos que abarca una *política pública sociolaboral*: *“un conjunto de intervenciones y regulaciones políticas que desbordan aquellas que estrictamente corresponden a la política laboral”,* las que regulan el mercado capitalista de empleo, *“o a las políticas sociales, pero que tiene por objeto el trabajo (y por eso se definen)”*, a las que la autora refiere *“como la forma política de la cuestión social”* (2012b: 2-3). En otro texto, Grassi continúa esta caracterización señalando que

... en estas políticas (de empleo, salariales, de asistencia al desempleo, de seguridad y protección social) se pone de manifiesto la consideración que adquiere el trabajo humano en la producción y la que merece el sujeto del trabajo. Expresan (y constituyen al mismo tiempo) primordialmente, el régimen de reproducción y en consecuencia, demarcan (construyen y habilitan) las condiciones de vida y coadyuvan a la calidad de la participación en la vida social”. (2012a: 186)

Para comprender la orientación de la *política pública sociolaboral* actual, dirigida a las trabajadoras de casas particulares —la que fue conformándose a lo largo del Siglo XXI, estableciendo una interrelación compleja entre el Estado, un sindicato, un grupo de trabajadoras y sus empleadores/as—, voy a historizar las luchas por la inclusión y el reconocimiento que estas trabajadoras dieron desde principios del Siglo XX; fue este proceso el que favoreció e impulsó la construcción de un sentido del trabajo y de los y las trabajadoras que está en la base de la actual *política pública*.

3.1.1- Las luchas por el reconocimiento de los derechos sociolaborales

En mi entrada al campo, al iniciar mi investigación en la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico⁹² (en CABA), lo primero que vi fue una remera blanca enmarcada cuidadosamente —colgada de una de las paredes de la “sala de espera” de la Escuela—, con la leyenda “Gracias Marta Roncoroni”. Un tiempo después comprendí a qué se refería ese agradecimiento y qué relación tenía con la narrativa de lucha del Sindicato.

La Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) es uno de los sindicatos que posibilitó la organización del gremio⁹³. Como todo sindicato, tiene una historia, que es narrada permanentemente en los distintos espacios de comunicación con sus afiliadas/os⁹⁴. Teniendo en cuenta la capacidad que tienen ciertos discursos para construir realidad, es posible pensar que no solo se hace para visibilizar sus conquistas, también se busca con esta narrativa conseguir la adhesión de las personas que se pretende representar.

Dos figuras fuertes dentro de la “Unión”⁹⁵, que no han sido trabajadorxs de casas particulares, son dos representantes legales del gremio: Marta Roncoroni (mencionada en la remera) y Carlos Brassesco⁹⁶. Roncoroni es la actual directora de la *Escuela*, y en una entrevista que le hace la Revista *Pasando el trapo. Conocemos derechos*, del Sindicato UPACP, en 2015, ella retoma este relato, señalando que la ley finalmente se aprobó, por un lado, a partir de la sostenida lucha que encabezó la “Unión”; y, por el

⁹² La *Escuela* fue creada en el año 2006 por iniciativa de la entidad gremial del sector, *Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares* (UPACP), y la obra social del gremio *Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares* (OSPACP). Desde fines de 2008 comenzó a trabajar en conjunto con el *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (MTEySS) a través de la firma de diversos convenios de formación, que actualmente continúan.

⁹³ Hay varios sindicatos actualmente, pero tomé sólo este como referencia, porque es el que agrupa la mayor cantidad de afiliados/as. La Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), que tiene alrededor de 50 000 afiliados, y 200 000 adheridos a la obra social del gremio OSPACP, datos consultados el 10-2-2015, publicados en: http://www.escuelaempleadas.com.ar/?page_id=703. Pese al tiempo transcurrido, estos datos publicados en la página no han variado, en mayo de 2021 seguían siendo los mismos.

⁹⁴ Página del Sindicato en Internet: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/resena-historica-de-nuestra-escuela/>; Facebook: https://www.facebook.com/UPACP/about/?ref=page_internal; Página que agrupan a diversas entidades a nivel internacional, la *Federación internacional de trabajadores de hogar*: <https://idwfed.org/es/afiliaciones/america-latina/union-personal-auxiliar-de-casas-particulares-personeria-gremial-359-upacp>.

⁹⁵ Esta es la categoría nativa utilizada para nombrar al sindicato.

⁹⁶ “*Tanto al sindicato como a su obra social podríamos decir que las vi crecer, hace casi veinte años que soy su apoderado y por suerte he podido participar de su desarrollo tanto institucional y en las conquistas sociales, gremiales y legales*” (Brassesco, 2015: 16).

otro, por la “*decisión política*” del gobierno del *Frente para la Victoria*, conducido en ese momento por Cristina Fernández de Kirchner:

...porque nosotros habíamos presentado en varias oportunidades proyectos para modificar el régimen legal, para que las trabajadoras tengan una legislación acorde a su condición de trabajadoras, pero lamentablemente siempre los proyectos quedaban en la nada y recién cuando la presidenta tomó la iniciativa de darle el impulso al sector, recién ahí pudimos salir adelante. En el 2010 la presidenta manda a la cámara de diputados el proyecto de ley, después sale con modificaciones, costó bastante, pero salió. [...] nosotros participamos en casi todas las audiencias que hicieron las comisiones de trabajo tanto de Diputados como de Senadores, donde hemos tenido que padecer desprecio de algunos senadores hacia el sector, burlándose de las trabajadoras, la verdad fue muy duro. (Roncoroni, 2015: 4)

Esto era lo que explicaba la leyenda de la remera y el lugar elegido para ubicar el cuadro: el de mayor visibilidad dentro de la *Escuela*, hacia donde inevitablemente se dirige la mirada al entrar al edificio de Capital. Ahora, para comprender la historia de la Ley 26844 es necesario remontarse un poco más lejos, abarcando no solo la referencia a la *Escuela*; sino también la constitución del Sindicato, la organización del gremio y la sostenida negación de derechos que resistieron las personas que integraron este sector del trabajo.

Reconstruir el recorrido del Sindicato es una tarea dificultosa; por un lado, por la escasez de datos al respecto, que, según Omar Acha (2013), está asociada a que es un sector que “*nunca alcanzó una importante presencia institucional en el seno del sindicalismo*” (p. 28); pero, tampoco despertó mayor interés académico, como sí lo hicieron otros gremios, tales como los relacionados al trabajo industrial o al sector de servicios: transporte, comunicaciones y comercio (Remedi, 2014). Sin embargo, gracias a la tarea de la historia social y al trabajo académico reciente de diferentes disciplinas (Acha, 2013a; 2013b; 2013c; Cuadernos del IDES, 2015; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018; Poblete, 2016; Remedi, 2014; Tizziani, 2014; 2011; entre otrxs), es posible conocer el proceso.

También es posible complementar esta reconstrucción, con la propia narrativa del sindicato. En su página se puede leer que “*la UNIÓN DEL PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES desarrolla sus tareas de defensa y representación de las/os trabajadoras/es del sector desde principio del siglo pasado*”⁹⁷. Es decir, remonta su presencia como organización gremial a comienzo del Siglo XX; esta continuidad histórica es la que parece conferirle legitimidad en la lucha sostenida por más de un

⁹⁷ Continúa esta descripción planteando que la UPACP “*está afiliada a la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) e integra la Federación Nacional de Sindicatos con Trabajadores en la Economía Informal (F.E.N.A.S.T.E.I.); recientemente creada*”. (https://www.upacp.org.ar/?page_id=945)

siglo. Esta es una idea que queda reforzada en la página de la *Escuela de Capacitación*, donde se lee: “La U.P.A.C.P., entidad gremial que nuclea a los trabajadores de la actividad del servicio doméstico, fue creada en el año 1901, siendo uno de los primeros sindicatos creados en la República Argentina e incluso en América Latina”⁹⁸.

Acha (2013a; 2013b) agrega otros elementos, que permiten advertir que la historia del gremio no es tan lineal como se pretende presentar. Su conformación fue acompañando los procesos sociales de la primera mitad del Siglo XX, así como la configuración posterior de los diversos posicionamientos, dentro de la disputa político-cultural gremial, que persisten aún. Este autor sostiene que “*el antecedente del Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares vigente durante el peronismo, la Liga Internacional de Domésticos, fue creado en 1901*”, con impronta socialista, “*vínculo que mantuvo hasta los pasos iniciales de la presidencia de Perón*”. También menciona que, en estas primeras décadas, se organizaron otros colectivos, pero tuvieron una escasa repercusión.

Otra temprana iniciativa se dio en Córdoba, con la organización del *Sindicato Femenino de Servicios Domésticos*, que protagonizó —“*un acontecimiento excepcional*”, según Fernando Remedi (2014)— una huelga en Bell Ville durante 1929, al quedar estas trabajadoras excluidas

... de los beneficios de la legislación del trabajo. No est(aban) comprendidos en las leyes sobre accidentes de trabajo y descanso semanal; y ahora se les pretende excluir de los alcances de las proyectadas leyes sobre jornada de trabajo y salario mínimo, aun cuando sus horas diarias de labor y sus sueldos depend(ían) en absoluto del capricho patronal. (Acha, 2013a: 31)

En un diario de 1928, *La Vanguardia*, se afirmaba que estos/as trabajadores/as⁹⁹, a causa de su frágil capacidad de negociación, estaban excluidos/as de las reivindicaciones laborales que se estaban alcanzando en esa época¹⁰⁰, en términos legislativos, para otros/as trabajadores/as:

...La Liga poco podía hacer debido a su debilidad organizacional y la renuencia estatal a implementar regulaciones en el sector. [...] El Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares se mantuvo prescindente ante la alianza social en formación entre 1944 y 1945. El primer movimiento interno hacia el sindicalismo peronista tuvo lugar en mayo

⁹⁸ En: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/resena-historica-de-nuestra-escuela/>

⁹⁹ “Para las primeras décadas del siglo XX, el servicio doméstico era una ocupación altamente feminizada. En la ciudad de Buenos Aires, entre 1887 y 1914 la participación de los varones en el sector disminuyó notablemente, pasando de un 43% de trabajadores en 1887, a poco más de 10% en 1914 (...) para 1960, las mujeres representarían el 96,6% de quienes se desempeñaban en el sector” (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 63).

¹⁰⁰ Leyes protectoras tales como la Ley de descanso dominical (1905); la Ley de trabajo de mujeres y menores (1907); la Ley de accidentes de trabajo (1915), o la ley sobre la Jornada laboral, de 8 horas diarias y 40 semanales (1929), entre las más destacadas (Pérez, 2015).

de 1946, cuando una fracción realizó una asamblea en la que resolvió adherir el organismo a la CGT y promover sanciones legislativas a favor del sector. (Acha, 2013a: 31 y 32)

Otro colectivo fue el conformado por iniciativa del Catolicismo Social, el *Sindicato de Empleadas Domésticas*, constituido en 1944, que

...propuso una cohesión mutualista y luego sindical dentro del marco de la Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas sin alcanzar, empero, mayor significación. La Acción Católica quiso organizarlas en asociaciones de corte civil y adoctrinar moralmente a las trabajadoras domésticas, también sin resultados apreciables. (Acha, 2013a: 31)

Según este historiador, luego de una serie de conflictos y disputas al interior de la *Liga*, por la conducción del sindicato, una fracción reunida en asamblea decidió adherir a la *Confederación General del Trabajo* (CGT), y “promover sanciones legislativas a favor del sector” (Acha, 2013a: 32). Estos desacuerdos, y la intervención de la CGT impulsaron la creación de “una nueva entidad: el 5 de noviembre de 1946 nació el *Sindicato de Personal de Casas Particulares*” (Ibídem), con lo cual quedó dividido el gremio:

Su adhesión al peronismo fue el fruto del habitual proceso verificado en otros gremios, consistente en la formación de escisiones, reconocimiento de las agrupaciones pro gubernamentales y posterior intervención por parte de la central obrera. No obstante, las condiciones de una organización sólida fueron difíciles y el sindicato fue muy débil hasta 1957, cuando la regulación estatal posibilitó un uso táctico de las posibilidades de negociación. (Acha, 2013b: 7)

Fue en los años de adscripción a la CGT —desde la intervención de Jesús Santamaría, dirigente principal del gremio afín, *Sindicato de Encargados de Casas de Renta*¹⁰¹— cuando esta fragilidad se interrumpió; se produjo una “consolidación y nacionalización del *Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares*” (Acha, 2013c). Las condiciones de trabajo en este período fueron afectadas de manera significativa. En diciembre de 1946, a través de la Ley 12919 (*Sueldo Anual Complementario para el Personal incorporado al régimen jubilatorio de Ferrovianos y el ocupado en el Servicio Doméstico*), se logró la asignación de este beneficio social: el aguinaldo. En 1949 se consiguió el “día franco”, esto implicaba la posibilidad de gozar de un día sin control patronal, el descanso semanal de 24 horas. Inclusive, en términos simbólicos, en septiembre de 1953, se puso en discusión la nominación que refería a las trabajadoras: “el sindicato solicitó a los órganos periodísticos que dejaran de emplear la designación de “sirvientas” en sus páginas de pedidos laborales para utilizar en su reemplazo la expresión “auxiliares de casas particulares” (Acha, 2013c: 7-8). En agosto de 1955 se consiguió la incorporación de las trabajadoras al sistema previsional; y el establecimiento de una regulación jurídica para la actividad a través de la formación de

¹⁰¹ El 24 de septiembre de 1949 se conforma una organización mayor con este gremio, la *Federación Argentina de Trabajadores de Casas de Renta y Particulares* (FATERYP).

“Tribunales del trabajo doméstico”, aunque fueron implementados en 1956 (Acha, 2013b).

En este mismo año, durante la dictadura cívico militar de Pedro Eugenio Aramburu, se firmó el Decreto-Ley 326 conformando el *Estatuto del Servicio Doméstico*, o *Régimen de Trabajo y Previsión del Personal que presta Servicios en Casas de Familia*. La iniciativa sobre este *Estatuto*¹⁰² fue presentada por la diputada peronista Delia Parodi¹⁰³, meses antes del golpe de septiembre (Acha, 2013a; 2013b; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018), aunque con un sesgo diferente, más inclusivo¹⁰⁴. De todas maneras, este *Estatuto* conservó algunos de los derechos conquistados, ya mencionados, y sumó otros:

...El derecho de las trabajadoras sin retiro a vacaciones, jubilación, indemnización por despido y preaviso, y las incorporó a otros de los que fueran explícitamente excluidas previamente, como la limitación de la jornada laboral [...] doce horas diarias para el personal sin retiro, garantizando un descanso de nueve horas corridas diarias por la noche y tres horas entre la mañana y la tarde, y de 8 horas para el personal con retiro. (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 81)

Pese a todo, siguió restringiendo la posibilidad de que todas las trabajadoras se ampararan en este decreto: el mínimo de 16 horas semanales, trabajadas para un/a mismo/a empleador/a, dejó por fuera al personal con retiro que trabajaba por horas, modalidad que comenzaría a incrementarse en el período en el que entró en vigencia el Decreto-Ley.

El 6 de mayo de 1960, la *Unión* obtiene la personería gremial, registrada bajo el N° 359. Una de las características de la estructura sindical argentina es que el sindicato¹⁰⁵ con mayor número de afiliadas/os de un sector de la actividad económica, retiene el monopolio de la representación de las y los trabajadores; por ende, la capacidad para

¹⁰² Acha también menciona un proyecto anterior, durante 1946, el diputado radical Ernesto Sanmartino anunció la presentación de un proyecto para crear “*un Estatuto del Servicio Doméstico y fijar el sueldo en 100 pesos, un límite de ocho horas de labor, descanso de media hora diaria y jornada de franco*, [pero fue resistido], *la iniciativa no prosperó*” (2013a: 30-31).

¹⁰³ Es en el proyecto de ley de la diputada Parodi donde los “Tribunales de trabajo doméstico” ya estaban considerados. Su efectiva implementación en 1956 posibilitó que el sindicato del sector se fortaleciera, al habilitarse una “*instancia de negociación de las relaciones laborales con mediación estatal*. [...] *Se constituyó el Consejo de Trabajo Doméstico en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que instauró un Tribunal del Trabajo Doméstico habilitante del inicio de acciones reclamatorias por parte de las empleadas*” (Acha, 2013a: 38).

¹⁰⁴ El proyecto de Parodi “*no establecía un mínimo de días y horas trabajadas para garantizar el acceso a las protecciones que legislaban*”. Además, privilegiaba la acción colectiva y la participación, porque “*preveía la convocatoria a paritarias, dando un lugar mucho más relevante a la organización colectiva de las trabajadoras y los sindicatos existentes*” (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 84).

¹⁰⁵ Existen alrededor de 20 agrupaciones sindicales a nivel nacional (Goren, Trajtemberg y Díaz, 2010; Tizziani, 2011).

participar de la negociación tripartita (empleados/as, empleadores/as y organismos del Estado), que define salarios y condiciones laborales para todos/as los/as trabajadores/as del sector (Tizziani, 2011).

Más tarde, en 1974, al promulgarse la Ley 20744 o *Ley de Contrato de Trabajo*, que va a regir para la mayoría de las actividades laborales, se especificó en el apartado *Ámbito de aplicación*, que la regulación del sector del trabajo en casas particulares continuaría siendo considerada un “régimen particular”; ya que, por sus especificidades, esta actividad se consideraba inconciliable con una ley laboral común¹⁰⁶, porque es “*un trabajo como ningún otro*” (Pereyra y Poblete, 2015; Pérez, 2015; Poblete, 2016). Esto implicó un trato discriminatorio en cuanto a los derechos y beneficios alcanzados, en comparación con el resto del asalariado.

Las llamadas “*particularidades del trabajo doméstico*” son las que remiten al persistente debate jurídico mencionado por Francisca Pereyra y Lorena Poblete (2015) —sostenido incluso durante la sanción de la Ley 26844—, que pretende establecer si el trabajo doméstico puede ser considerado un “*trabajo como cualquier otro*”, y por ende regirse por la *Ley de Contrato de Trabajo*, común al colectivo de trabajadores/as; o debería ser considerado como un “*trabajo como ningún otro*” (Pereyra y Poblete, 2015; Poblete, 2016) y, a partir de ahí, regularse por medio de un “*régimen específico*” que contemple sus particularidades, destacando ese carácter “particular y especial” (Pérez, 2015). Una de estas particularidades es que la relación de trabajo remite a una unidad reproductiva, al domicilio del/a empleador/a y no a un espacio específico de trabajo (empresa o fábrica). Otra de sus especificidades es que el trabajo se realiza sin contacto con otros/as trabajadores/as, esto define el aislamiento en el que se realiza la actividad laboral. Además, se lo caracteriza como una actividad “no productiva”, es decir, que no genera lucro. Por consiguiente, el o la empleadora, es un “*empleador/a como ningún/a otro/a*”, es otro/a trabajador/a o una familia, no una empresa. El supuesto que subyace a este planteo es que esto afecta su capacidad contributiva (Pérez, 2015; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018; Pereyra y Poblete, 2015; Poblete 2016).

¹⁰⁶ “Art. 2º — En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo. En ambas circunstancias la vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo; b) A los trabajadores del servicio doméstico” (Ley 20744/1974).

3.1.2- El avance en los derechos

En primer lugar, el avance se produce a través de políticas relacionadas a la ampliación de las protecciones sociales. La situación desarrollada anteriormente comenzó a ser modificada, en parte, a fines del Siglo XX; a través de la Ley 25239/1999¹⁰⁷, de *Reforma Tributaria*, que crea el *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico*. Norma de aplicación obligatoria para el personal con retiro que cumpliera un mínimo de 6 horas semanales de trabajo para un/a mismo/a empleador/a. A partir de ella se establece un sistema mixto de aportes.

En los casos en los que la trabajadora cumpliera un contrato de trabajo de 16 horas o más (establecidas como límite en el Decreto-Ley 326/1956), era la parte empleadora quien debía cubrir la totalidad de los aportes requeridos para acceder a los beneficios sociales (Pereyra y Poblete, 2015: 78). Pero, en los casos en los que no se cumpliera este límite de horas trabajadas, el monto de los aportes y contribuciones se podía alcanzar a partir de dos “posibilidades”: combinar los aportes de varios/as empleadores/as o completar los aportes haciendo “contribuciones voluntarias”, a cargo de las mismas trabajadoras.

De esta manera, estas trabajadoras podían acceder a una cobertura previsional — Prestación Básica Universal; retiro por invalidez o pensión por fallecimiento— y a una cobertura de salud —Programa Médico Obligatorio (PMO) y Cobertura Médico Asistencial por parte del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI)— al retirarse¹⁰⁸. Sin embargo, el establecimiento de “contribuciones voluntarias” resultó muy desigual, ya que el monto puede “ser

¹⁰⁷ Sancionada durante el gobierno de Fernando de la Rúa (*Alianza para el Trabajo, la Justicia y la Educación* —coalición política entre *Unión Cívica Radical* (UCR) y la alianza *Frente País Solidario* (FREPASO)—, días después de haber asumido como Presidente. Este nuevo régimen se complementaba con el Decreto-Ley 326, vigente en ese momento.

¹⁰⁸ Pese a esto, Lorena Poblete (2016) ha demostrado que el alto porcentaje de trabajadoras que debería hacer contribuciones “voluntarias” para completar las contribuciones de los/as empleadores/as, está indicando la “*imposibilidad de acceder realmente a los beneficios sociales*” (p.168); además, entre quienes trabajan menos horas, el monto de las contribuciones “voluntarias” constituye una parte importante de sus ingresos. Existe una clara desigualdad al interior del sector —en el acceso a esos derechos— que se vuelve “*imperceptible*” (p. 174), y termina de establecerse con la nueva Ley 26844, porque no modifica el régimen de seguridad social preexistente. Una trabajadora me contaba que había dejado de hacerse los controles básicos porque sus empleadores dejaron de pagar y ella no podía afrontar sola ese costo: “*No uso la obra social, porque... como mis empleadores pagan... en uno trabajo 12 horas, no... y en el otro trabajo me pagan mínimo... como te digo... el recibo está con 150 y está mínimo y no sé ni cuánto tengo que seguir aportando, y no puedo aportar... no estoy aportando yo. Así que no sé cuánto será el aporte de la obra social*” (E7, 28/8/19).

equivalente o superar el 50% de (lo)s ingresos brutos” de la trabajadora (Poblete y Poblete, 2015: 95).

Si bien la UPACP no estuvo de acuerdo con la aprobación de este “régimen especial”, porque

...consagró un sistema de “empleador anónimo”. Este régimen aparecía como más dirigido a los “trabajadores domésticos autónomos”, ya que no hablaba de empleadores, sino sólo aludía a “dadores de trabajo”. El trabajador se registraba y aportaba como “autónomo”, incluso aquellos que trabajaban desde 6 horas semanales (o más) para un mismo empleador; por los que laboraban menos de seis horas semanales para un mismo empleador, nada se debía aportar. Su “anonimato”, era total; incluso para la seguridad social. (Benítez de Gómez y Brassesco, 2016: 5 y 6)

Esta entidad gremial tampoco estuvo de acuerdo con el otro aspecto controvertido, el acceso a estas prestaciones dependía del aporte adicional que debían hacer las mismas trabajadoras, que fueron consideradas “trabajadoras independientes” y “prestadoras de servicios”¹⁰⁹.

Además, si la trabajadora quería que su grupo familiar estuviera incluido en el seguro de salud, debía hacer contribuciones suplementarias. Profundizando esta desigualdad con el resto de las/os trabajadoras/es.

En suma, las trabajadoras que cumplían 16 horas laborales para un/a mismo/a empleador/a estaban amparadas en el Decreto-Ley 326; quienes no cumplían con este límite horario, pero trabajaban al menos 6 horas semanales, debían regirse con el nuevo Régimen establecido en la Ley 25239. En 2006 se agrega un tercer sistema, en el que claramente se las considera “trabajadoras independientes”¹¹⁰:

...la Resolución General de la AFIP¹¹¹ 2055/2006 incorpora por primera vez al sistema de seguridad social a las trabajadoras domésticas que trabajan menos de 6 horas semanales para un mismo empleador. Estas trabajadoras que eran las únicas que quedaban fuera de toda regulación, pueden incorporarse al régimen de monotributo en la categoría más baja. A través del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, pueden cotizar para acceder al seguro y al sistema previsional. (Poblete, 2014: 20)

¹⁰⁹ En el Artículo 17 de la Ley 25239 las trabajadoras pasan a ser “*sujetos que prestan servicio dentro de la vida doméstica*”, mientras que la ley 26063, vuelve a aplicar el vocabulario de las relaciones laborales, las califica como “*asalariadas*”, por la regularidad de sus empleos; o como “*trabajadoras independientes*”, por el multiempleo que sostienen (Poblete, 2014).

¹¹⁰ Para un análisis detallado de las discusiones alrededor de la superposición de estos sistemas de protecciones sociales ver Poblete (2014).

¹¹¹ La *Administración Federal de Ingresos Públicos* (AFIP) es el “*organismo que tiene a su cargo la ejecución de la política tributaria, aduanera y de recaudación de los recursos de la seguridad social de la Nación*”. Depende del Ministerio de Economía y es autárquico del Estado argentino. (cf. Decreto N° 618/1997. Administración Federal de Ingresos Públicos. Régimen General de Actuación).

Existe otra medida, que aún no ha sido mencionada, que acompaña el proceso de ampliación de derechos para el sector. Es la que se da en 2009, mediante el Decreto 1602, que establece la *Asignación Universal por Hijo (AUH)*, destinada a niñas y adolescentes menores de 18 años de edad (sin límite de edad cuando se trata de personas con discapacidad), que no tengan otra asignación familiar y pertenezcan a grupos familiares de trabajadores/as desocupados/as, o que tengan trabajo registrado, pero con ingresos inferiores al salario mínimo vital y móvil. Esta política de protección social permitió equiparar los derechos ya reconocidos a hijxs de trabajadorxs formales (Ley Nacional 24714/1996, Ley de Asignaciones Familiares; Artículo 2), con los hijxs de trabajadorxs informales y desempleadxs. En 2011, a través del Decreto 446, el alcance de la AUH se amplió a las mujeres embarazadas (*Asignación por Embarazo para Protección Social*). El personal de casas particulares forma parte del sector con derecho a percibir ambas asignaciones. El derecho a la percepción de la licencia por maternidad (90 días, es financiada por la Administración Nacional de la Seguridad Social, ANSES) es posterior, es uno de los logros más importantes de Ley Nacional 26844/2013.

Por otro lado, el avance también se dio con respecto a políticas de formalización del empleo. En 2005 se promulgó la Ley 26063, de *Recursos de la Seguridad Social*, donde se establece el *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico*; que introduce un incentivo fiscal a la registración como medida para regularizar la situación laboral de las trabajadoras. Se determinó en el artículo 16 de este *Régimen* que los “*dadores de trabajo con relación al personal del servicio doméstico, podrán deducir de la ganancia bruta gravada de fuente argentina del año fiscal, cualquiera sea la fuente de ganancia, el total de los importes abonados en el período fiscal*”; esto es, deducir como gasto en el Impuesto a las Ganancias lo abonado a la trabajadora como salario y como contribuciones de la Seguridad Social (Goren, Trajtemberg y Díaz, 2010; Groisman y Sconfienza, 2013; Pereyra, 2017; 2015).

Esta política, para impulsar el aumento de la registración laboral, resultó eficaz en el cumplimiento del objetivo propuesto; ya que, establecer la posibilidad de deducir del impuesto a las ganancias (con un límite en el monto, actualizado de manera periódica), tanto lo abonado por salario como por contribuciones patronales, representó un incentivo fiscal importante para el aumento de la registración (Cutuli, 2018). Además, durante 2006, la AFIP envió 200.000 cartas a contribuyentes con altos ingresos, que no habían declarado ninguna trabajadora en su hogar; se presumía la existencia de empleo no registrado (Groisman y Sconfienza, 2013). En 2008 se sumó otra estrategia significativa para alcanzar este logro: una importante campaña publicitaria (Groisman y

Sconfienza, 2013; Pereyra, 2017), “que incluyó afiches en la vía pública, avisos televisivos y folletería”, dirigidas tanto a los y las empleadoras, enfatizando “la obligación de registrar a la trabajadora”; como a las trabajadoras¹¹², al apuntar “a su derecho a acceder a este beneficio” (Pereyra, 2017: 24).

Así, la combinación entre simplificación de la inscripción de las y los trabajadores, los incentivos fiscales y las campañas informativas, parecen ser los aspectos de estas políticas que más resultados obtuvieron.

Pese a que durante 2006 se formalizaron 140 000 trabajadoras (Goren, Tratemberg y Díaz, 2010; Groisman y Sconfienza, 2013; SPTEyL-MTEySS, 2014a¹¹³), diversxs investigadorxs han planteado que estas políticas citadas, tuvieron un resultado moderado: “La tasa de registro aumentó en los últimos años, pasando de 5% en 2003 al 16% en 2014” (Poblete 2016: 155); sin embargo, el 84% de las trabajadoras permanecía en la informalidad, cifra significativamente mayor a la registrada en otros sectores, donde la tasa de empleo no registrado es del 30% (Goren, Tratemberg y Díaz, 2010).

¹¹² Una de las trabajadoras entrevistadas mencionaba esta campaña cada vez que señalaba cuándo la habían registrado en sus trabajos: “desde el momento en el que dijeron ‘ponga en blanco a su empleada’” (E2, 5/10/16), me decía que gracias a la campaña publicitaria y a los folletos que le daban en el Sindicato se había animado a pedir que la registraran.

¹¹³ En un informe sobre el *Avance de la registración laboral* de estas trabajadoras, preparado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, se destaca que “a partir de la sanción de la ley, la reducción de la informalidad es mayor entre las ocupadas que trabajan más horas [...] Las trabajadoras sin retiro cuentan con tasas de empleo no registrado más bajas, [...] en el caso de las trabajadoras con retiro y quienes cuentan con más de un empleador, se registran tasas de empleo no registrado mayores y una disminución más moderada” (SPTEyL-MTEySS, 2014a: 4 y 5).

Evolución de la tasa de empleo no registrado
en los Servicios en casas particulares. Argentina, 2003-2015

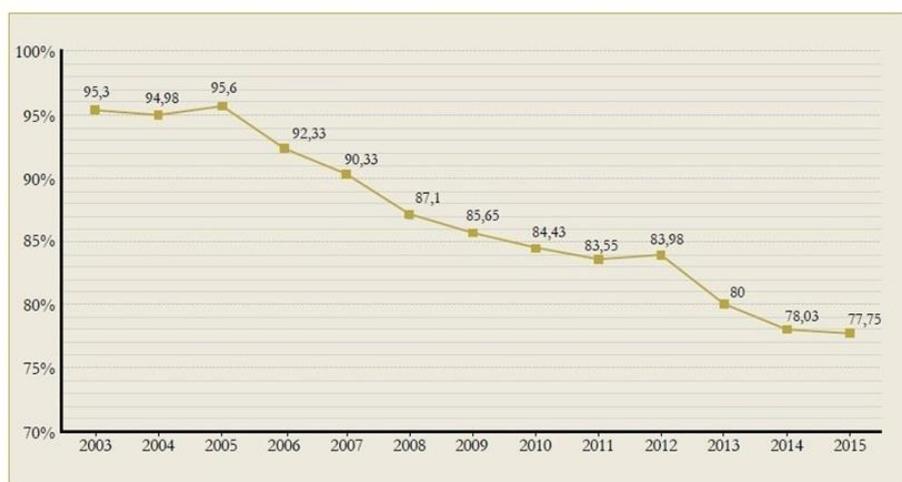


Figura 1: Evolución de la tasa de empleo no registrado
Fuente: Ana Lis Rodríguez Nardelli (2016: 16)

El anterior gráfico (Figura 1) elaborado por Ana Lis Rodríguez Nardelli (2016) resulta revelador al respecto. No solo es posible apreciar la “*evolución de la tasa de empleo no registrado*”, sino que, además, se advierte que el trabajo precario está también relacionado, entre otras cuestiones, al espacio donde se desarrolla esta actividad laboral. Los cambios en la estructura doméstica, las crisis económicas y los ingresos variables de los sectores medios (tal como se puede distinguir en el estancamiento de la registración durante la crisis económico-financiera de los años 2010 y 2011), afectan de manera directa, no solo la demanda de trabajo y las remuneraciones de este sector, sino también la regularización laboral (Rodríguez Nardelli, 2016).

Finalmente, Ania Tizziani (2014; 2011) señala otras transformaciones significativas que comienzan a registrarse, alrededor de este sector del trabajo, paralelamente a algunas de las medidas mencionadas. En 2005,

*...la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), implementan un programa de regularización de las trabajadoras domésticas que desemboca en un crecimiento del empleo registrado. Estas iniciativas se acompañaron de una amplia campaña de difusión y comunicación y **de programas de formación profesional** específicamente dirigidos a esta categoría de trabajadoras.* (Tizziani, 2011: 88, las negritas son mías)

El tema de la formación profesional se analizará a la luz del trabajo de campo en el Capítulo 6, pero es importante señalar acá que esto implicó un trabajo sostenido, que perdura hasta el día de hoy, entre diferentes instancias estatales (AFIP; diferentes Ministerios) y la *Unión*; esto es lo que analizo en el próximo apartado de este capítulo.

Indudablemente, la sanción de la Ley 26844 en 2013, significó un punto de inflexión para el sector; desde la *Unión* se afirmó que “el año 2013 quedará en la historia de los trabajadores del hogar y de su organización sindical como un momento culminante de su larga búsqueda de mejoras en sus condiciones de trabajo” (Benítez de Gómez y Brassesco, 2016: 1).

Según Pereyra y Poblete (2015) la nueva ley supuso tres situaciones: “una ampliación de derechos respecto del régimen de 1956, una equiparación de derechos respecto a los establecidos en la LCT, así como la persistencia de algunas restricciones” (p. 76). En términos de “ampliación” de derechos, se han señalado los que remiten a la especificidad del trabajo: la inclusión de las todas las personas que realizan trabajo de cuidado no terapéuticos; se amplían las protecciones a jóvenes entre 16 y 18 años y se delimita el período de prueba. En cuando a la “equiparación” de derechos, quedan incluidos los derechos laborales ya garantizados en la *Ley de Contrato de Trabajo*, para el resto de las y los trabajadores. El sindicato *UPACP*, a través de una revista publicada en 2015, donde se difunden temas de interés para las afiliadas, señalaba alguno de los derechos adquiridos gracias a esta decisión política:

...las empleadas domésticas amplían sus derechos a través de licencia por maternidad, licencias por enfermedad inculpable¹¹⁴, vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización por despido, límites en la jornada de trabajo de ocho horas diarias, prohibición de contratación de personal con menos de 16 años de edad y la obligación por parte del empleador de contratar una aseguradora de riesgo de trabajo (ART). (Revista del Sindicato UPACP, 2015: 6)

En este mismo sentido, otra de las referentas del Sindicato, Juana del Carmen Britez, en una entrevista publicada por la OIT, señala el rol activo que ha tenido el Sindicato en la sanción de esta Ley, donde el “diálogo social” con el Estado fue concluyente: “hubo una intención desde esa esfera de modificar y equilibrar” (Britez, 3 de abril de 2019), ya que en otras ocasiones se habían presentado otros proyectos¹¹⁵ para modificar el marco regulatorio, pero nunca prosperaron (Roncoroni, 2015).

Pero, también existe la persistencia de algunas “restricciones”, como el caso de algunos derechos sociales, tales como las asignaciones familiares.

¹¹⁴ Esta categoría del derecho laboral hace referencia a las enfermedades que impiden cumplir con las tareas desempeñadas en los lugares de trabajo; el origen de esta enfermedad no es atribuible al trabajador o trabajadora, pero tampoco fue producida por causa del trabajo o en ocasión del trabajo.

¹¹⁵ Romina Cutuli (2018) señala que desde 1983 hasta la sanción de la ley 26844 en 2013, se hicieron más de cuarenta presentaciones, con el objetivo de modificar las discriminaciones legitimadas a través del Decreto-Ley 326/1956, pero ninguno fue debatido en el parlamento. Esto se logró, recién cuando el Poder Ejecutivo, con una mayoría parlamentaria, elevó un proyecto para su tratamiento.

La capacidad contributiva de la parte empleadora volvió a estar presente en los arduos debates¹¹⁶ que se dieron antes de la sanción de la Ley 26844 en 2013. Lxs legisladores que participaron, identificadxs con el rol empleador, pusieron el foco en los intereses de los y las empleadoras, buscaron que el monto de las contribuciones vinculadas a la formalización de la relación laboral, no fuera demasiado costoso para la parte empleadora (compuesta por trabajadorxs o “*empleadorxs como ningún otrx*”), enfatizando el carácter no lucrativo de la contratación. En este sentido, muchos de los argumentos usados en el debate remitieron a esta cuestión, señalando la necesidad de “*prevenir ‘excesos’ en materia de adjudicación de derechos ya que podrían ‘jugar en contra’ de las propias trabajadoras*” (Pereyra y Poblete, 2015: 89); incluso se hizo mención explícita a sancionar una ley “*cumplible*”, para prevenir la “*desocupación*” en el sector (Cutuli, 2018; Pereyra y Poblete, 2015). Si bien, hubo otras voces contrapuestas, que no pretendieron atenuar la relación laboral entre quien emplea y quien es empleadx. Pese a todo, el resultado de las modificaciones fue en detrimento del reconocimiento de algunos derechos a las trabajadoras, los relacionados a la seguridad social y a las protecciones sociales (Pereyra y Poblete 2015; Poblete, 2016; 2014).

La Ley 24714/1996, *de Asignaciones Familiares*, reconoce en el artículo 6 diferentes tipos de asignaciones: “1) *por hijo*; 2) *por hijo con discapacidad*; 3) *prenatal*; 4) *ayuda escolar anual*; 5) *por maternidad*; 6) *por nacimiento/adopción*; 7) *por matrimonio*; 8) *AUH*; 9) *por embarazo*” (Ley 24714). Todas estas asignaciones fueron incluidas en el proyecto de ley aprobado en el senado durante 2012; pero, en la versión final aprobada en 2013, quedaron recortadas; solo se reconocieron la asignación por embarazo, la AUH y la asignación por maternidad.

3.1.3- La política pública y la inclusión social

Desde el inicio del período *kirschnerista* (2003-2015), se registró un posicionamiento diferente en términos de *políticas públicas*. En una clara oposición al posicionamiento neoliberal anterior, en el que el Estado quedaba relegado a cumplir un papel secundario (que fue retomado más tarde, a partir del triunfo de la *Alianza Cambiemos* en las elecciones de 2015), se planteó un enfoque de promoción del empleo, donde el eje

¹¹⁶ Dos de los objetivos clave del debate parlamentario fueron incentivar el registro y conceder el mayor número de protecciones sociales al colectivo de trabajadoras. Estos objetivos, no siempre conciliables, fueron delineando las políticas formuladas alrededor del trabajo en casas particulares.

estuvo puesto en la mejora de las calificaciones de las y los trabajadores a través de diversas oportunidades de capacitación (cf. Rodríguez Nardelli, 2016). El *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (MTEySS) priorizó el acceso a dos derechos básicos: la educación y el trabajo, reconociendo la responsabilidad inherente al Estado, en cuanto a la democratización del acceso a la estructura de oportunidades. Durante 2008,

*...en opinión del Lic. Enrique Deibe, [...] Secretario de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), la política de empleo formulada e implementada por el ministerio desde mayo del 2003 es una **política de desarrollo con inclusión social**, pues "...la idea central es reconstruir un capitalismo nacional que regenere la recuperación de una **sociedad integrada, con empleo, con salarios dignos y protección social que permitan al mismo tiempo alternativas de reinstalación de una movilidad social ascendente**. En este escenario el trabajo es el gran ordenador social y el estado cobra un papel principal. Esto significó situar al empleo en el centro del modelo de crecimiento, y constituirlo en eje de las políticas económicas y sociales.* (Neffa, 2011: 7, las negritas son mías)

Siguiendo a Rodríguez Nardelli (2016), para comprender las políticas de empleo en la Argentina durante los tres mandatos kirchneristas¹¹⁷, es necesario establecer una continuidad entre: 1) el programa regional FORMUJER¹¹⁸ (1999-2004) —que buscó fortalecer las “competencias laborales”; destacando el interés por “mejorar las calificaciones” de las trabajadoras, y su “empleabilidad”; el eje de esta estrategia fue la “formación profesional para el trabajo”¹¹⁹—; 2) el proyecto de *Profesionalización del Sector Doméstico* (2005-2010) —que continuó focalizado en las acciones de capacitación, enmarcando este trabajo dentro del sector terciario de la economía—; y, 3) la constitución del Área *Formación con Equidad para el Trabajo Decente* (iniciado en 2011), que continuaría impulsando la formación del sector, incluyendo actividades como

...el diseño y la ejecución de cursos de formación profesional, a través de acuerdos con instituciones reconocidas por el MTEySS el financiamiento de materiales didácticos y de promoción, honorarios docentes, insumos, herramientas, equipamiento, elementos de seguridad y protección para llevar adelante trayectos de formación con criterios de calidad y equidad; la asistencia técnica para la formulación e implementación de las propuestas formativas. (Rodríguez Nardelli, 2016: 38)

¹¹⁷ En el informe de la OIT, preparado por Ana Lis Rodríguez Nardelli (2016), se puede encontrar una detallada información acerca de la sucesión de políticas públicas dirigidas al sector.

¹¹⁸ Llevado adelante por la Secretaría de Empleo del MTEySS, con el apoyo técnico y financiero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y de la OIT, a través del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).

¹¹⁹ Además, a través de las diferentes acciones formativas también se buscó revalorizar el trabajo en casas particulares, a través de la desnaturalización de los conocimientos y prácticas que requieren, asociados a características femeninas en el sentido común; para comenzar a ser vinculados a “competencias técnico-profesionales”. Para una profundización de estos programas ver Rodríguez Nardelli (2016).

Así, a partir del 2006, desde la Secretaría de Empleo, todas las iniciativas mencionadas fueron estructuradas desde una *perspectiva de género*, con la intención de potenciar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Fueron políticas enfocadas, por un lado, en la capacitación de las trabajadoras; y, por el otro, en la promoción de la *“registración laboral, la profesionalización y la jerarquización del oficio”* (Resolución 876/2006). Estas acciones se articularon con otras normativas, tales como las ya mencionadas Ley 25239/1999 *de Reforma Tributaria* y Ley 26063/2005, *de Recursos de Seguridad Social*, que hacen referencia al *Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico*, alrededor del derecho a percibir asignaciones familiares.

La idea de *trabajo digno* o *trabajo decente*¹²⁰ es la que se estableció como centro de esta *política sociolaboral*. Esta representación sobre el *trabajo* ha posibilitado que la falta de una legislación laboral adecuada se constituya como un problema social. Y, a la vez, ha establecido la necesidad de fijar *“pisos mínimos protectorios, sobre todo alcanzando a aquellos colectivos cuya vulnerabilidad o precarización es manifiesta”* (Subsecretaría de Relaciones Laborales, 2012: 18). El Poder Ejecutivo Nacional también definió esto como *“trabajo protegido”* o como *“trabajo de calidad”*, aludiendo a la representación de *“trabajo regulado”*, es decir, aquel que permite asegurar a quienes trabajan determinados estándares aceptables de vida.

También Grassi (2012b) identifica el ciclo político iniciado en 2003 (donde se incluye la *política sociolaboral* analizada) con la priorización de la inclusión social a través del empleo y el trabajo. Además, plantea que se asocia con un papel más activo en cuanto a la intervención del Estado en la regulación del empleo, donde la discusión y la disputa de intereses están presentes, y forman parte de la manera en la que las sociedades dirimen sus controversias y negocian sus diferencias; la tensión no es tomada como algo conflictivo que hay que rechazar. En este contexto el discurso político del kirchnerismo incluyó la retórica del derecho y, además, *“volvió a la escena pública [...] la explicitación de la posibilidad de controversia y su restauración como lugar del permanente procesamiento de las diferencias y desacuerdos y de la pugna de intereses”* (Grassi, 2012b: 13).

¹²⁰ Que según la OIT remite a un ingreso justo, seguridad en los lugares de trabajo y protección social.

Con la administración política que comenzó en el 2015 este posicionamiento cambió, se volvió a reformular la relación entre el Estado, los individuos y la sociedad desde posturas neoliberales, que fomentaron la fragmentación social y la discriminación de amplios colectivos, percibidos como peligrosos cuando reclamaban o como abusadores cuando se les pedía un “sacrificio” más. Los efectos de la ley también tienen que ser percibidos en estos contextos sociales y políticos, porque dan legitimidad a las demandas o las rechazan, al descartar la existencia de controversias como cuestiones inherentes al debate político y cultural. Lo que se puso en disputa entre 2015 y 2019 fue el derecho a una vida en dignidad; o la posibilidad de sostener una vida que valga la pena de ser vivida.

Antes señalaba que es posible pensar este proceso de legislación del sector, en términos de avance e inclusión, siguiendo a diferentes autores y autoras (tales como Grassi, 2018; Kessler, 2015; Pecheny, 2016; Raggio, 2018b; Therborn, 2015); es decir, fue un proceso de redistribución y equiparación de derechos que implicó la igualación del colectivo al resto de los y las trabajadoras; esto remite a la disminución de la brecha de desigualdad existente en la sociedad.

El registro de las trabajadoras implica reconocer sus derechos laborales, más allá de las horas trabajadas: condiciones de trabajo dignas, horarios y tareas claramente establecidos, descansos, vacaciones y feriados pagos, régimen de licencia, sueldo igual o mayor al piso establecido por la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*¹²¹ (*Comisión en adelante*), acceso a la obra social, riesgo de trabajo; indemnización por despido injustificado. Es decir, se avanzó en los procesos redistributivos, abarcando en la regulación a más trabajadoras, ampliando las protecciones sociales, estableciendo parámetros para la consideración de condiciones de trabajo adecuadas y salarios mínimos.

Por otro lado, incentivar el aumento de la formalización de las trabajadoras, no solo significó el cumplimiento de dicha normativa, sino también el reconocimiento de otros

¹²¹ Es una comisión tripartita conformada por siete sindicatos del sector, dos entidades empleadoras —dos asociaciones civiles: el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA), ya que representa a “las dueñas de casa”, y el EMTRACAP (Empleadores de Trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares)— y representantes del Estado Nacional —con representantes de los Ministerios de Trabajo, de Economía y de Desarrollo Social—, esta Comisión se conformó en septiembre de 2015, esto estaba previsto en el Artículo 62 de la Ley 26844/2013 que regula al sector. Consultado el 6-7-2017 en: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/?event=historico-se-conformo-la-comision-nacional-de-trabajo-en-casas-particulares-se-vienen-las-primeras-paritarias>

derechos¹²²; algunos, exclusivos para este colectivo: la tarjeta SUBE con acceso a “tarifas diferenciales” en el transporte público; o las “tarifas sociales” en los servicios públicos. Mencionaba antes otros derechos, compartidos con el resto de las y los trabajadores, tales como las asignaciones familiares: La Asignación Universal por Hijo (AUH). El cobro se realiza de manera mensual; a cada trabajadora le corresponde un beneficio por cada uno/a de los/as hijos/as de hasta 17 años (hasta un máximo de 5 hijos/as) o, en el caso de un/a hijo/a con discapacidad, sin límite de edad. Para sostener este beneficio, es necesario acreditar tanto la escolarización anual como los controles de salud de niños, niñas y adolescentes. También la Asignación por Embarazo, que tiene el objetivo de proteger a las mujeres embarazadas y se abona a partir de cumplir la semana 12 desde la gestación hasta el nacimiento del bebé (o la interrupción del embarazo). El acceso también está vinculado al cumplimiento de los controles médicos establecidos. Finalmente, la Asignación Familiar por Maternidad, en este caso la abona la ANSES, mientras dura la licencia por maternidad.

También podemos pensar, siguiendo a Raggio (2018b), que la legislación avanzó sobre otra de las dimensiones de la desigualdad, la desigualdad existencial. Ya que se planteó como un avance en términos de dignidad, la precariedad laboral relacionaba el trabajo en casas particulares con la informalidad, y ubicaba esta ocupación en la intersección de diferentes jerarquías sociales que naturalizaban la discriminación, la inferiorización y cosificación de las mujeres trabajadoras. Alrededor de la ley también se libra una batalla cultural, centrada en las connotaciones peyorativas que este trabajo, y las trabajadoras, han tenido a lo largo de la historia¹²³.

Sin embargo, considero que esto no fue suficiente; por, al menos, dos motivos. El primero, remite al análisis que hace Romina Cutuli (2018) sobre la sanción de esta ley; ya que desestructura la idea de “*derecho adquirido*” y permite reflexionar sobre la diversidad de posicionamientos. Esta autora lleva la discusión de la ley al tema de la “*falta de representatividad*” en el debate legislativo del grupo representado, el de las trabajadoras:

...en líneas generales, quienes acceden a los cargos legislativos pertenecerían a lo que Galbraith denominó la “mayoría satisfecha”, lo que traducido a términos locales constituiría un grupo menos mayoritario pero semejante a ese grupo que, según Galbraith (1992), también preserva el monopolio de la conducción política. Los privilegios de los satisfechos estarían sostenidos por una subclase cuyas privaciones resultan imprescindibles para la obtención de servicios a bajo costo, y que carece de la

¹²² Cf. OIT, 2018a —*Guía para Trabajadoras de Casas Particulares (Trabajadoras domésticas)*— y OIT, 2018b —*Guía para Empleadores de Trabajadoras Domésticas*—, también: <https://www.argentina.gob.ar/casasparticulares/trabajadora>

¹²³ Sobre esta idea vuelvo en el último apartado.

representación política necesaria para subvertir el orden impuesto. Por último, aquellos que viven con mínimo bienestar, se identifican por emulación con la clase privilegiada, y defenderían sus intereses con tal de no perder sus humildes beneficios. (Cutuli, 2018: 7-8)

Esto le permite concluir que, pese al nuevo régimen jurídico y a partir del debate y los posicionamientos que ella ha identificado, se sigue produciendo una reproducción de las discriminaciones; y *“su preservación constituye una condición fundamental para asegurar la provisión de servicio doméstico a bajo costo”* (Cutuli, 2018: 22). Este aspecto es uno de los problemas más destacados por las propias trabajadoras; las bajas remuneraciones que tienen —avaladas por la instancia de negociación paritaria, llevada a cabo por la *Comisión*— les deja escaso margen de negociación con sus empleadores/as. Los reclamos toman fuerza a través de la Ley, pero pierden legitimidad ante la publicación de la escala salarial, que les resulta exigua e indignante.

El segundo aspecto que relativiza la igualdad *“adquirida”* —que hace que no sean suficientes los aspectos redistributivos y de reconocimiento que conlleva, indudablemente, la Ley—, es que estos procesos no fueron acompañados por transformaciones en los sentidos sociales, me refiero a las ideas que se sostienen sobre los lugares ocupados; muchas veces pensados como naturales; los roles desempeñados; asociados a presuntos merecimientos; las valoraciones y jerarquizaciones que se construyen alrededor de las condiciones de vida de las personas, que tienden a cristalizarse en la sociedad, sin dejar lugar a una verdadera inclusión de los sectores empobrecidos. Por eso, planteo que será necesario reflexionar sobre la falta de una política cultural¹²⁴ que, a través de un trabajo sostenido desde los espacios donde se definen los sentidos sociales, permita *“reinventar los vínculos entre las personas”*, al decir Víctor Vich, para acompañar, reforzar y sostener estos procesos.

En este punto, resulta significativo el informe realizado a fines de 2012 por el *Observatorio de la discriminación en Radio y Televisión*¹²⁵: *Informe sobre la*

¹²⁴ Trabajé esto en el Capítulo 1, en el apartado: *El enfoque de las múltiples desigualdades*.

¹²⁵ Este organismo se creó a partir de la propuesta 208 del *Plan Nacional contra la Discriminación* presentado en 2005; con la intención de incidir tanto en el debate público como en las políticas públicas. Así, *“a fines del año 2006, se conformó el Observatorio con la coordinación del Comité Federal de Radiodifusión (COMFER) —luego Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual (AFSCA), hoy Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM)— y la asistencia técnica del INADI. Rápidamente se incorporó el entonces Consejo Nacional de las Mujeres (CNM) —luego Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), actual Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad— para asesorarlo según lo establecido por la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), también suscripta por la Argentina [...] Su principal objetivo fue aportar un contra-discurso a los mensajes discriminatorios difundidos mediante los diversos medios de comunicación audiovisual, al menos hasta que fue desarticulado con la llegada del gobierno neoliberal a fines del 2015”*. Consultado

representación televisiva de las trabajadoras en casas particulares. Si bien fue algo optimista (esto visto desde el presente) con respecto a que la sanción de la ley podía colaborar en el aumento de la registración (ya que fueron otras las medidas que tuvieron mayor impacto¹²⁶), lo cierto es que fue preciso el diagnóstico en cuanto a la falta de una política cultural activa, tendiente a modificar las representaciones estigmatizadoras sobre el sector¹²⁷, que se reproducen de manera acrítica en diferentes formatos mediáticos.

En el próximo apartado, a través de algunos ejemplos, que permiten enmarcar los procesos analizados, propongo reconstruir las dificultades encontradas, recuperando esas *estructuras de sentimiento* en pugna, presentes en la actualidad en la disputa político-cultural que se libra en nuestra sociedad. Lo voy a hacer desde el enfoque de las políticas públicas que traza Liliana Raggio (2018a), a través de

... la utilización de ciertos conceptos teóricos que proponen explicaciones acerca del Estado capitalista: de sus funciones en la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto, es decir, de los sujetos sociales y de sus relaciones a través de sus políticas; y al mismo tiempo, de la co-construcción de esas mismas relaciones por parte de la sociedad civil. (p. 21)

Las preguntas que estarán presentes en este tramo remiten en última instancia a las relaciones sociales que se constituyen en los procesos de gestión (entre agentes institucionales y las personas destinatarias de las políticas); en las respuestas que da el Estado a las demandas de los y las ciudadanas; en las posibilidades de establecer prioridades o de pensar políticas integrales, en el sentido de constituir una estrategia cultural amplia, heterogénea y significativa (en articulación con otros actores y actrices sociales e instituciones de la sociedad civil, ámbitos educativos, medios de comunicación; es decir, todos los ámbitos que resultan sensibles a los procesos de construcción de sentido), que interpele a la sociedad; conmueva y afecte las sensibilidades; promueva la reflexión ciudadana, impulsando un pensamiento crítico permanente sobre las maneras de percibir, pensar, sentir o actuar al interior de nuestra sociedad; y, a su vez, visibilice los antagonismos y las demandas de los sectores excluidos (Vich, 2014).

el 2-2-20 en: <https://radiografica.org.ar/2020/01/20/el-desquace-de-las-politicas-de-comunicacion-y-generos-una-cronica-desde-adentro/>

¹²⁶ Esto lo trabajé en los apartados anteriores, por ejemplo, la política de promoción de la registración laboral a través de la mencionada Ley 26063/2005 o de *Recursos de la seguridad social*, que posibilitó la deducción del impuesto a quienes registraran a sus empleadas, llevando la cifra del 5% de trabajadoras registradas a más del 20% en una década (Cutuli, 2018).

¹²⁷ Reconocidos en la publicación de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTEySS de septiembre de 2012: *Hacia nuevos paradigmas del Trabajo doméstico. Proyecto de ley sobre Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*.

3.2- El debate político-cultural: ¿de qué desigualdades se trata?

Con relación a lo desarrollado en el apartado anterior, y para abordar el estado de la disputa pública alrededor del trabajo en casas particulares, voy a retomar dos situaciones que activaron el debate alrededor de la valoración social y el reconocimiento de las trabajadoras de este sector. Estas situaciones pueden analizarse a partir de la retórica del abuso y del “no merecimiento” que impuso el posicionamiento neoliberal durante 2015 y 2019 (Grassi, 2018); y de la retórica de la “amenaza”, que los sectores privilegiados esgrimen como excusa en la contienda político cultural para desprestigiar a los sectores menos favorecidos, vinculándolos a la sospecha que provocan y al peligro que representan para la sociedad. Al tratarse de medios de comunicación y de comunicadores con poder de construcción de sentido, capacidad de persuasión y control del discurso público (Van Dijk, 1994; 1997), es necesario considerar que el uso del lenguaje no es ingenuo, la selección léxica es interesada y estratégica. La internalización de determinadas ideas, contrarias a los propios intereses, da cuenta de los efectos del lenguaje en la constitución de la vida social.

Señalaba antes, que la construcción de un sentido peyorativo y estigmatizante alrededor de los sectores que proveen la fuerza de trabajo, en esta sociedad capitalista y neoliberal, se puede analizar en clave de provisión de trabajo a bajo costo. Aunque existan otros posibles abordajes, propongo el análisis de estas dos situaciones en esta clave; porque es lo que se advierte desde las organizaciones, pero, fundamentalmente, desde las destinatarias de las políticas trabajadas hasta acá.

El primer episodio (no en términos cronológicos) que voy a describir ocurrió durante la crisis socioeconómica que atravesaba el país en 2019, luego del proceso devaluatorio desatado por el gobierno de la *Alianza Cambiemos* —al conocerse el resultado adverso en las elecciones primarias (PASO) de agosto¹²⁸—, y del anuncio de las medidas de control cambiario a través del DNU 609 (*Mercado Cambiario - Deuda Pública*) del 1 de septiembre de 2019¹²⁹. A comienzos de septiembre, se vieron largas filas de ahorristas en los bancos buscando retirar sus dólares, a causa de la incertidumbre económica que todo esto provocó.

¹²⁸ Fest, 12 de agosto de 2019, *El Mundo*; Burgueño, 12 de agosto 2020, *Ámbito Financiero*.

¹²⁹ La nueva versión de "Pasaron cosas". El decreto de control de cambios: texto completo de los considerandos. *Página 12*, 1 de septiembre de 2019; Macri termina con control de cambios. *Página 12*, 1 de septiembre de 2019; Crisis y restricciones. Control de cambios: cómo fueron los cuatro años de cepo en la era de Cristina Kirchner. *Clarín*, 1 de septiembre de 2019.

La asociación con el llamado “corralito” fue inevitable para algunas personas. Esta medida político-económica —tomada por el presidente Fernando de la Rúa (1999-2001), que rigió desde el 3 de diciembre de 2001 hasta el 2 de diciembre de 2002¹³⁰—, implicó la restricción de la libre disposición de dinero en efectivo de plazos fijos, cuentas corrientes y cajas de ahorros, tampoco permitió movimientos financieros, como las transferencias al extranjero. El “corralito” finalmente congeló los depósitos y, más tarde, la salida del sistema monetario convertible (conocido como “convertibilidad”) — que fijó la moneda argentina al valor del dólar entre 1991 y 2002—, provocó que el peso perdiera más de tres veces su valor¹³¹.

La nueva medida restrictiva del gobierno de Mauricio Macri, junto con el recorte del gasto público; la disminución del salario; la reducción de aportes patronales; el sobreendeudamiento; el aumento de la fuga de capitales locales al exterior, entre otras cuestiones; hacían que el contexto se asemejara al vivido durante 2001. Esto posibilitó que la amenaza del “corralito” volviera a aparecer:

*Por un Decreto de Necesidad y Urgencia las grandes empresas exportadoras deberán solicitar permiso al BCRA para el acceso al mercado de cambios. Las transferencias al exterior también requerirán autorización previa. Tope mensual de 10 mil dólares para las personas físicas.*¹³²

*Diecisiete horas antes de que abran los bancos al público, algunas de las sociedades de Bolsa más conocidas en el mercado financiero reaccionaron el domingo con precios más altos para el billete estadounidense o la suspensión de operaciones.*¹³³

*Las primeras postales de la city porteña mostraron este lunes 2 de septiembre el movimiento tras los cambios anunciados por el Gobierno y la reacción de muchos ahorristas, que decidieron acercarse a las entidades bancarias para realizar operaciones o consultar sobre sus ahorros. Así se vio reflejado durante la mañana, con largas filas en las sucursales bancarias del centro de la ciudad de Buenos Aires.*¹³⁴

En este contexto, en el programa televisivo *Desde El Llano* (en el canal *TN*), del periodista político Joaquín Morales Solá, se hizo alusión a esta imagen. Desde una postura alineada con el discurso de las entidades financieras y del gobierno de ese

¹³⁰ Esta crisis puede considerarse como “la mayor y más traumática crisis socioeconómica y política que atravesó el país en su ‘historia moderna’” (Danani, 2012: 63).

¹³¹ No solo se trató de un contexto de recesión económica y profundización de la desigualdad, también se articuló con una crisis política, social e institucional sin precedentes, en la que la violencia desatada por el Estado dejó el saldo de cerca de treinta personas muertas y miles de detenidos.

¹³² Macri termina con control de cambios. *Página 12*, 1 de septiembre de 2019.

¹³³ El Gobierno nacional dispuso un control de cambios desde el lunes. *La Voz*, 1 de septiembre de 2019.

¹³⁴ Hubo largas colas en los bancos de la city tras la apertura de los mercados. *Perfil*, 2 de septiembre de 2019. Se puede consultar también: Largas filas en los bancos e incertidumbre en el estreno del control de cambios en Mar del Plata. *La Capital*, 2 de septiembre de 2019.

momento, el periodista intentó persuadir a quienes intentaban recuperar sus dólares; argumentando las razones para no hacerlo. Al describir la escena vista, dijo:

...los que no tenían cajas de seguridad, las mujeres metían los dólares en la cartera y los hombres en el bolsillo. Eso en un país que no se caracteriza por tener una seguridad perfecta. Es decir que preferían correr el riesgo de que les roben en la calle a tenerlos en el banco y que quizás no los vuelvan a ver más. Yo en ese caso les digo que el banco se queda con los dólares pero te puede dar un bono a cinco años, los ladrones no te los van a devolver nunca. Si esto se mantiene, yo creo que dentro de algún tiempo muchos argentinos van a decir que es preferible tener los dólares en una caja de ahorro que tenerlos en algún lugar escondido de la casa y que algún día alguien se entere, una mucama o algo, un chofer, un taxista, lo que fuere, lo distribuyen y que terminen en manos de un ladrón.¹³⁵

Reforzó su argumento tomando partido en esta puja, sin críticas al proceso de acumulación financiera, que generó mayor desigualdad en la sociedad; y sin ocultar su desprecio por las trabajadoras y los trabajadores. Primero, estableciendo una dicotomía entre “nosotrxs” y lxs “otrxs”, en este punto el clasismo se entrelazó al racismo. El periodista no era la voz de “lxs otrxs”, sino de ese “nosotrxs” que incluía a una parte del sector empleador. Lo que estaba en discusión era la seguridad de ese sector; esto fue representado a través de discursos ideológicos, interesados, que pretendieron organizar las actitudes de los grupos sociales que miran este programa, a través de opiniones pautadas (Van Dijk, 1996). Opiniones que, en este caso, recayeron en un tema relevante en nuestra sociedad: la seguridad; y lo hicieron a través de la asociación posicionada de sentidos: incertidumbre-pertenencia_social-trabajadorxs-sospecha-peligrosidad.

Para esto apeló a un remanido estigma¹³⁶, asociado a las trabajadoras de casas particulares: son ladronas; las elites recurren a él para advertir sobre el peligro que implica el estrecho —e indeseado— contacto con otros sectores sociales. Este estigma se construye a través de la articulación semántica que mencionaba antes: lxs otrxs son una amenaza, violan las normas e infunden miedo, son un peligro. Además, estos sectores siempre aparecen en el discurso para mencionar alguna cuestión negativa.

Si bien el tema principal de la argumentación era que el dinero estaba “más seguro” en los bancos que en la propia casa, el tema secundario del discurso fue la idea de peligrosidad social, vinculada a los sectores proveedores de servicios, cuyo contacto resulta inevitable a la clase alta y la clase media alta cuando necesitan delegar

¹³⁵ Desde el Llano, programa emitido el lunes 2 de septiembre de 2019. Se puede consultar también: Morales Solá, entre el cuco de los ladrones y la discriminación. *Página 12*, 3 de septiembre de 2019; Morales Solá tildó a las ‘mucamas’ y choferes de ladrones para advertir a los ahorristas. *Infocielo*, 3 de septiembre de 2019, entre otros artículos.

¹³⁶ Analicé esta estigmatización del sector durante la primera mitad del siglo XX en la ponencia *Las narrativas del reconocimiento: Tango y comunidad*, de 2016.

responsabilidades cotidianas: “mucamas”, “choferes”, “taxistas”. La idea quedó reforzada a través de un recurso retórico, el contrapunto: el banco ofrece seguridad al “*tener los dólares en una caja de ahorro*”, mientras que “*tenerlos en algún lugar escondido de la casa*” resulta incierto. El banco “*se queda con los dólares*”; mientras que los ladrones, en las calles o en las casas, los “*roban*”. El banco “*te puede dar un bono a cinco años*” mientras que los ladrones *no “te los van a devolver nunca”*.

El desempeño de las entidades financieras no estaba puesto en duda, no se sembró una sospecha alrededor de estas instituciones, obviando la memoria reciente acerca de todo lo ocurrido en el pasado; por el contrario, se las respaldó. De un lado, está puesta la decencia y la seguridad; del otro, la deshonestidad y la sospecha. El contrapunto es lo que permite limpiar la imagen de los bancos, legitimarlos y formar una nueva opinión alrededor de estas entidades, pero lo significativo es la ubicación ideológica del “robo” en otra parte, son lxs otrxs, lxs sospechosxs de siempre, quienes roban.

A raíz de estas afirmaciones, Morales Solá fue públicamente cuestionado por diferentes sectores, dos de los sindicatos que nuclean a las trabajadoras; disputaron, desde el discurso público, estas estigmatizaciones. Diferentes medios se hicieron eco de la declaración radial de la

...secretaria General del Sindicato de Personal de Servicio Doméstico, y Adjunta de la CTA Río Negro, Sonia Kopprio [quien] repudió los dichos de Joaquín Morales Solá, y denunció que las trabajadoras a las que representa y de las que es parte —en el mejor de los casos— están sometidas a la indigencia por personas como el columnista del grupo Clarín. [...] Nosotras ingresamos a una casa a trabajar. Nos dejan una gran responsabilidad, nos pagan un sueldo bajísimo que hoy en día —como está el país— no nos alcanza ni para comer, y encima tener que soportar esta humillación, que nos pongan bajo la sospecha de que robamos. [...] Las trabajadoras no robamos. Hemos tenido miles de casos en nuestro sindicato, en el que han despedido a compañeras acusadas de robo, y después llegan a la conclusión de que apareció lo supuestamente robado. Nosotras les decimos que hagan la denuncia y no lo hacen, entonces la sospecha queda. Robo es que tengan a las compañeras en negro, que llamen a una compañera cada 15 días para que les limpien toda la casa, le planchen y demás y le paguen lo que se les antoja, eso sí es un robo.¹³⁷

En este caso, la Secretaria General, ubicó la disputa sobre el “robo” en otro registro: no en la sospecha sobre los sectores empobrecidos sino en el abuso y la explotación de los sectores privilegiados. Los sectores interpelados por estos discursos son los mismos que se niegan a reconocer el trabajo tanto en términos económicos como en términos de valoración social.

¹³⁷ Las empleadas domésticas contra Morales Solá: "Robo es tener trabajadoras en negro". *Infonews*, 4 de septiembre de 2019.

Por este mismo camino, la UPACP también repudió estos dichos, desde su propia página:

U.P.A.C.P. (UNION PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES), repudia lo dicho por el periodista JOAQUIN MORALES SOLA, el pasado día 02 del corriente, en el programa "Desde El Llano", del Canal TN, luego reproducido en varios medios de prensa, donde sin ningún reparo, puntualmente se refirió a las trabajadoras de casas particulares ("las mucamas", dijo; también mencionando a choferes y taxistas), como factibles "participes de un robo o hurto de dinero", en la casa donde trabajan. Imputación, presuntivamente calumniosa e injuriosa —ya que convengamos, pudo haberse expresado "impersonalmente"—, sin ningún asidero y fundamento; que desde ya rechazamos y repudiamos. Revindicando además aquí, el trabajo honesto, que a diario realizan dichos trabajadores, que en modo alguno merece que sea denostado. Estigmatizando así, se profundiza aún más la denominada "grieta clasista y social", en lugar de contribuir a eliminarla. Hacemos votos para que se reconozca y valore el trabajo como tal y, a quienes diariamente lo llevan a cabo.¹³⁸

Por supuesto, ninguno de estos espacios tiene la visibilidad del canal *TN*, aspecto que no resulta menor en la disputa cultural, centrada en la naturalización de las diferencias y en la asociación de sentidos desacreditadores presentes en estas prácticas discursivas. Siguiendo la propuesta del Análisis Crítico del Discurso (Van Dijk, 1994; 1996; 1997; Fairclough, 2001), se percibe que estos discursos pretenden influir sobre las personas, a través de la reproducción de representaciones que justifican y legitiman las estructuras de desprecio y explotación denunciadas; son representaciones prejuiciosas con una larga historia en nuestra sociedad. Pero, en lugar de desestructurarlas, estos sectores privilegiados continúan difundiéndolas, a través del control sobre las opiniones e intenciones, de quienes miran estos programas; logrando la internalización de discursos excluyentes a través del lenguaje de la inseguridad, en el que los pobres se volvieron las "clases peligrosas" (Grassi, 2018). Como plantea Bourdieu (2006), los sistemas de clasificación más que instrumentos de conocimiento son instrumentos de poder, dependen de las funciones sociales y están orientados, directa o indirectamente a la satisfacción de los intereses de un grupo.

Sin embargo, los grupos afectados reaccionan, toman la palabra y disputan los sentidos hegemónicos a través de otorgar un significado contrario a las propias *experiencias*: "*Las trabajadoras no robamos*", de ahí, la necesidad de reivindicar "*el trabajo honesto, que a diario realizan dichos trabajadores*". En cambio, la explotación, la falta de registro y la precarización sí pueden tematizarse como "robo", desde el otro lado de la "*grieta clasista y social*". Kopprio concluye su nota identificando quién está del otro lado de la contienda, a qué clase social pertenece este discurso hegemónico: "*Ellos se creen los dueños de todo. Nosotros, que hemos puesto el hombro y construido esta democracia,*

¹³⁸ Consultado el 20/12/2019, en: <https://www.upacp.org.ar/?event=repudio-los-dichos-joaquin-morales-sola>.

*deberíamos salir a la calle, pacíficamente, y decirles: Váyanse*¹³⁹. El “ellxs” del discurso parece remitirse no solo a la clase social, sino a quienes no trabajan, la “clase ociosa”; mientras que el “nosotros” refiere a la clase trabajadora, quienes “ponen el hombro” y construyen con el trabajo, desde el compromiso político con las luchas sociales.

Meses antes de esta escena, las trabajadoras ya habían estado en el centro del debate, y lo ocurrido en ese período también forma parte de estas últimas interpretaciones. Durante noviembre de 2018 fue posible observar cómo las trabajadoras lucharon contra la discriminación desatada alrededor del uso del servicio de transportes privados, de las empresas *Trip Co SA* y *MaryGo*. Servicio contratado por el complejo de 23 barrios privados de *Nordelta*, ubicado en la zona Norte del Gran Buenos Aires, partido de Tigre.

La naturalización de situaciones injustas, tales como la explotación, la negación de derechos, la discriminación social y la falta de aceptación social, son procesos que han permanecido naturalizados por largo tiempo, estructurando la vulnerabilidad dentro del sector del trabajo en casas particulares. Estas desigualdades han persistido y se han arraigado al estar justificadas y legitimadas por la falta de cuestionamiento social sobre diferentes aspectos críticos: las formas de contratación; la vulneración de sus derechos como trabajadoras y como personas; las lógicas de dominación que estructuran las relaciones entre empleadorxs y trabajadoras; las apreciaciones y representaciones inferiorizantes que se han mantenido sobre el sector, entre otras cuestiones.

Volviendo a los episodios de 2018 —a cinco años de la promulgación de la ley, tras el cambio de gobierno en 2015 que posibilitó que se desarrollaran diferentes medidas de corte neoliberal¹⁴⁰—, la discriminación sufrida por algunas trabajadoras de casas particulares, en el complejo *Nordelta* —habitado por personas de alto poder adquisitivo—, no generó una condena social significativa o una intervención política

¹³⁹ Las empleadas domésticas contra Morales Solá: "Robo es tener trabajadoras en negro". *Infonews*, 4 de septiembre de 2019.

¹⁴⁰ Por ejemplo, la reforma tributaria, que implicó la baja tanto de los impuestos patronales como del impuesto a las ganancias para las empresas; también se eliminaron algunos impuestos a productos agropecuarios y mineros, así como la baja en las retenciones a la soja. Por otro lado, se produjo la liberación del comercio exterior a través de la eliminación de los cupos de exportación en el sector agrícola. También se eliminaron los subsidios al consumo de gas y luz. Estas últimas medidas generaron un aumento en los índices de pobreza e indigencia, además de un deterioro en la calidad de vida de amplios sectores. También se recortaron los subsidios recibidos por lxs beneficiarixs del PAMI: ciertas personas dejaron de recibir algunos medicamentos gratuitos, mientras que a otras se les negó totalmente este derecho. Además, se bajó el presupuesto en salud asignado a programas dirigidos a los sectores vulnerables de la población; el gasto público también fue recortado, entre otras medidas.

sostenida; aunque fueron visibilizados en algunos medios de comunicación durante un corto tiempo.

La atención puesta en el sector comenzó cuando se difundió una denuncia a través de videos tomados por las trabajadoras, a quienes se les negó la posibilidad de viajar en el transporte privado *MaryGo*. No se les permitió subir a las mismas combis que llevaban a los y las propietarias del complejo. Algunxs de estxs propietarixs (paradójicamente, sus empleadorxs) no querían (¿quieren?) viajar con ellas porque “*gritan y hablan mucho*”, “*huelen mal*”, “*habla[n] mucho de [sus] vida[s] cotidiana[s]*”, “*hablan guaraní*”, “*por [sus] forma de vestir*” (*Página 12*, 20/11/18). En este artículo de *Página 12* se relata:

...El miércoles 7 de noviembre, Marta, Adriana y otras trabajadoras vieron pasar cuatro combis que iban a Capital. En todas les negaron la subida. Ante esta situación, decidieron cortar la calle. ‘Era la única forma de que nos escuchen y que dejen de discriminarnos y tratarnos así’ [...] Durante el corte, algunos vecinos las insultaron. ‘Una señora nos amenazó. Nos dijo: Se corren o las pasamos por encima’. (Ibídem)

A muchas de ellas no se les permitía acceder al lugar de trabajo caminando o en bicicleta; sin embargo, esto no generó una protesta colectiva, ya que había otros mecanismos de acceso; podían hacerlo a través del servicio de transportes privados que brindan las empresas *Trip Co SA* y *MaryGo* (*Tiempo Argentino*, 21/11/18), contratada por el mismo barrio; o por medio de un remis (muchas veces pagado por ellas mismas). Pero al no permitirles subir a estas combis, se sobrepasó el límite de lo soportable y lo reprimible, la arbitrariedad ejercida de manera desembozada generó que la insubordinación “*se expresa[ra] de manera explícita ante el poder*”. Lo que se puso en discusión fue el respeto y la dignidad del conjunto de las trabajadoras. Lo que no pudieron generar las múltiples formas de explotación y falta de respeto¹⁴¹ (dentro del ámbito privado, experimentados en soledad) que señalé antes, lo lograron “*los insultos y las ofensas a la dignidad humana*” (Scott, 2004 [1990]), experimentados de manera colectiva y pública.

Este episodio generó que las mismas trabajadoras (70, según distintas fuentes) tomaran medidas de fuerza, cortando la calle de acceso al complejo el día 7 de noviembre; también hicieron circular por las redes sociales filmaciones que registraban esta discriminación¹⁴². Esto también repercutió en los medios de comunicación (gráficos,

¹⁴¹ En una entrevista radial, una trabajadora señala las maneras de denigrarlas que a veces tienen lxs empleadorxs, incluso les niños, a través de apelativos insultantes (Zlotogwiazda, 13 de noviembre de 2018, *Radio Con vos*).

¹⁴² Algunos de los videos que circularon son: https://www.youtube.com/watch?v=Glb_pliwNMw; <https://www.youtube.com/watch?v=69ERMocc9K8>

televisivos y radiales¹⁴³). Además, se incorporaron otras actrices en el conflicto, en una extensa nota, dos representantes del sindicato UPACP fueron entrevistadas en un canal de televisión de amplia repercusión¹⁴⁴, donde alcanzaron mayor visibilización. Con estas acciones lograron poner en la agenda pública la disputa, consiguiendo que el municipio tomara cartas en el asunto. Según una de las protagonistas *“la medida de fuerza que tomaron sirvió para unir a las trabajadoras. ‘A veces naturalizamos todo lo que nos pasa, pero a partir de lo que pasó todas se están animando a hablar. Nos sentimos más acompañadas’”* (Página 12, 20/11/18). Una de las entrevistadas por este medio gráfico identificó claramente qué era lo que estaba en juego:

...Las empleadas contaron que se enteraron de que hubo una reunión entre vecinos/as de Nordelta. Ahí se discutió si las y los propietarios y las trabajadoras debían viajar en los mismos vehículos o no. Aunque hubo posiciones encontradas, un grupo de nordelteños firmó una carta para exigirle a MaryGo que las empleadas y otros trabajadores que ingresan a la zona lo hagan sólo en combis internas. ‘Este acto de segregación no demuestra más que lo que ya sabemos. Les molesta que las mujeres viajen en sus micros, pero no les molesta que suden lavando sus pisos, limpiando su mugre, criando a sus hijos, a cambio de salarios miserables’. (Ibidem, las negritas son mías)

Finalmente salió a la luz el *discurso oculto colectivo*, ensayado previamente como fantasías de enfrentamiento¹⁴⁵ (Scott, 2004 [1990]; Aquino Moreschi 2010), se puso en acto a través del corte espontáneo, donde se escucharon planteos que iban más allá de la discusión sobre la discriminación en el transporte; permitieron también cuestionar la explotación. Estos procesos de resistencia, significaron puntos de ruptura al sentido impuesto, que si bien se visibilizaron y tomaron fuerza por la difusión que tuvieron, lo cierto es que se desarrollaron en los marcos impuestos por el poder, siguiendo a Roseberry (1994); los discursos públicos y los discursos ocultos están entrelazados en un mismo orden social.

Considerando que hay entre 8 y 10 mil personas que trabajan en este complejo, que necesitan trasladarse, lo significativo es que tampoco se permitió la entrada a los barrios

¹⁴³ Zlotogwiazda, 13 de noviembre, 2018; 11 de noviembre de 2018; Empleadas domésticas denuncian discriminación, 15 noviembre 2018.

¹⁴⁴ En C5N, el 11 de noviembre de 2018, durante el programa de Marcelo Zlotogwiazda: *Desafío 2018*.

¹⁴⁵ En distintas situaciones este *discurso oculto* surgió en los relatos de las trabajadoras, cuando piensan qué deberían haber contestado o qué quisieran contestar ante un agravio. James Scott hace un planteo que resulta sugestivo para comprender este acontecimiento: *“un individuo que es ofendido puede elaborar una fantasía personal de venganza y enfrentamiento, pero cuando el insulto no es sino una variante de las ofensas que sufre sistemáticamente toda una raza, una clase o una capa social, entonces la fantasía se puede convertir en un producto cultural colectivo. No importa qué forma toma (una parodia fuera del escenario, sueños de venganza violenta, visiones milenaristas de un mundo invertido): este discurso oculto colectivo es esencial en cualquier imagen dinámica de las relaciones de poder”* (Scott, 2004 [1990]: 32).

de diferentes líneas de transporte público tales como el 60, que pretendía hacerlo; el 720 o el 723, que fueron propuestas que se hicieron por esos días. Luego de la denuncia, el Municipio de Tigre envió un proyecto al Concejo Deliberante local *“autorizando el ingreso del transporte público a la avenida que circunda Nordelta”* (Clarín, 23/11/18; ver también Infocielo, 26/11/18), pero esto también generó rechazos entre los/as propietarios/as del complejo, que se victimizaron, planteando que, en la difusión de este conflicto, fueron “estigmatizados”, por los medios de comunicación que intervinieron en la difusión de este problema, por vivir en barrios privados (Perfil, 26/12/18). Plantearon argumentos prejuiciosos y racistas centrados en que la entrada del transporte público vulneraba la seguridad; pero también se dijo que esto posibilitaba la entrada de personas con costumbres inadecuadas para ese lugar: *“tendríamos todo lleno de negritos meándonos el lago”* (Desafío 2018, 6/11/2018). Utilizando la categoría tan preciada para algunos sectores que intentan profundizar las distancias. Que, además, permite ubicar claramente el problema en este entramado de posicionamientos clasistas, racializadores y sexistas, que estructura el sostenimiento de la vida de estos sectores privilegiados, marcando la inevitabilidad de la relación: si tienen que estar (porque las necesitan), que por lo menos pasen inadvertidas (no quieren verlas, escucharlas ni olerlas).

El reclamo de las trabajadoras fue avalado por el sindicato UPACP; luego, el intendente local, Julio Zamora, envió al Concejo Deliberante una ordenanza para permitir *“el ‘desdoblamiento’ de los recorridos que hace la línea 723, controlada por la empresa UTENOR”* (Infocielo, 6/12/18), que fue aprobada por unanimidad el día 13 de diciembre (Infocielo, 13/12/18), luego de recibir modificaciones al agregar tres artículos al proyecto original, que *“establecen una prórroga de 60 días, con posibilidad de otros 30, para la implementación del transporte [...] para adecuar las condiciones y las medidas de seguridad de los barrios”* (Clarín, 23/12/18). Dos propietarios del complejo presentaron un amparo contra la medida (La Nación, 14/12/18). Luego de esto, la disputa de las trabajadoras perdió interés, porque desaparecieron las noticias al respecto.

Unos meses más tarde, en abril de 2019, la UPACP se hizo eco de la llegada del transporte público a Nordelta, interpretada como un logro por la participación en la disputa político cultural. Publicó en su página:

... Aunque el ingreso del 723 se empezó a discutir en marzo del año pasado, recién llegó como proyecto al Concejo Deliberante de Tigre el 27 de noviembre, luego de que se difundiera en TV un informe en el que se denunciaban episodios de discriminación contra el personal doméstico que trabaja en Nordelta, al que supuestamente no dejaban compartir las unidades de MaryGo con vecinos. En ese momento, el proyecto no logró conseguir los votos necesarios para ser tratado en el recinto. Ante la presión pública, la

ordenanza fue discutida en la sesión extraordinaria del 13 de diciembre, en la que finalmente fue aprobada por unanimidad.¹⁴⁶

Pero, algunos de los habitantes del barrio salieron al encuentro de esta medida:

...Muchos vecinos resisten la medida porque dicen que vulnera el sistema de seguridad del predio. "Vinimos porque mi marido sufrió un secuestro al voleo en la puerta de casa, así que Nordelta nos pareció la mejor opción", relató Graciela Jaralambides, del barrio Las Glorietas. Y agregó: "Cuando compramos el terreno, lo hicimos porque nos ofrecían el doble anillo de seguridad, barreras al ingreso de la ciudad y de cada barrio. Ahora, con la línea 723, no se mantiene esa seguridad que nos ofrecieron al principio". Gonzalo Rubio, vecino del barrio El Golf, avaló la apertura: "Estoy a favor, porque no me gusta el aislamiento. Una ciudad de 40.000 almas no puede existir sin transporte público, te somete a tener hasta cuatro autos por familia".¹⁴⁷

La visibilización de vivencias de maltrato y humillación a las que están sometidas las trabajadoras de casas particulares, propiciada por la aparición de estas experiencias de discriminación, en los medios gráficos, televisivos y radiales, acompañados por diversos relatos de las mismas trabajadoras, permite profundizar en las diferentes dimensiones de la desigualdad involucradas. No solo refieren a las condiciones materiales, sino que también incluyen las situaciones existenciales de desprecio y deshumanización. Esto ingresó al debate público, solo a través de ese hecho puntual, y perdió interés rápidamente.

Por esto, el primer episodio relatado, que ocurrió un año después, toma mayor dimensión; los prejuicios y las miradas ideológicas que construyen a los sectores desfavorecidos como peligrosos, siguió (sigue) estando presente en el discurso público. Es un discurso que permite visibilizar lo oculto y negado, la *racialización de las relaciones de clase*: esos "negritos" (el problema pasa por no ser "blancos") que entrarían al barrio, con costumbres inapropiadas (los habitus de clase también los distinguen), son los peligrosos (sus moralidades incluso resultan contrarias a la de los locales). Lo que queda sedimentado es que el problema son "esos negritos pobre con costumbres inadecuadas" quienes quebrarían la seguridad ofrecida a sus habitantes, por "doble anillo" de aislamiento social. Hay una ruptura con respecto a la idea de lo común, a la idea de ser parte de una comunidad de iguales; el privilegio de pertenecer a una elite es lo que está en disputa y es lo que no se resigna. El mérito naturalizado, disociado de las condiciones de clase (Grassi, 2018), pasa a ser una justificación de lo logrado. La falta de consideración de las otras personas como iguales imposibilita el

¹⁴⁶ Recuperado el 10/7/2019 de: <https://www.upacp.org.ar/?event=lunes-llega-transporte-publico-nordelta>, (las negritas son mías). Otra nota del diario *La Nación*, que reproducen en la página es <https://www.upacp.org.ar/?event=micros-llenos-arranco-transporte-publico-nordelta>

¹⁴⁷ Recuperado el 10/7/2019 de: <https://www.upacp.org.ar/?event=lunes-llega-transporte-publico-nordelta>.

pensar que forman parte de una misma sociedad; como proyecto político cultural, el neoliberalismo “entraña formas de expresión y percepción del mundo” (Hopp y Lijterman, 2018: 265), persistentes en nuestra sociedad, que niegan este reconocimiento, esto adquirió notoriedad pública a través de la denuncia sobre la discriminación en *Nordelta*.

En una entrevista a fines de noviembre de 2018, Gladys Surpi, vocal del sindicato UPACP, alude a las historias que se reiteraron en los 43 años de trabajo en el sindicato, pero que aún continúan sucediéndose:

...muchas mujeres no pueden entrar por la misma puerta que los dueños de las casas y otras no pueden comer en la misma mesa. Es triste enterarse que vienen chicas y nos dicen que no las dejan usar el celular en horario de trabajo o casos extremos en donde cuentan que no les permiten que tomen agua en vasos de vidrio y deben hacerlo con vasos de plástico. Es algo que no podemos creer que ocurra. (Clarín, 25/11/18)

Esto pone al descubierto que estas injusticias se mantienen gracias a que las pautas culturales desigualitarias (discriminación; desprecio; maltrato; estigmatización; falta de aceptación social) están institucionalizadas tanto en la economía como en el Estado y en la sociedad civil. Algunos procesos de transformación resultan frágiles o insuficientes cuando no están acompañados por políticas culturales que posibiliten “*la transformación total de los modelos sociales de representación, interpretación y comunicación*” (Fraser (2000 [1997]: 132).

3.2.1.- La pandemia de COVID 19 y las desigualdades en el sector

Cómo pensar la explotación y el desprecio en el contexto crítico generado por la Pandemia de COVID 19, donde la estructura de la desigualdad salió a la luz con más fuerza, visibilizando la vulnerabilidad que enfrentan estas trabajadoras (CEIL-CONICET y UNLa, 2020; López Mourelo, 2020; Palermo y Casas, 2020)

En el actual contexto de crisis, la alta incidencia de la informalidad implica que la gran mayoría de las trabajadoras no cuenta con mecanismos de protección para disponer de un ingreso durante el tiempo que no puedan realizar su actividad [...] En cuanto a las condiciones de trabajo sobre las que la pandemia de la COVID-19 podría tener un impacto mayor, se destacan el traslado a los domicilios donde trabajan [en transporte público, corriendo más riesgos de contagio], la realización de horas extraordinarias y la manipulación de sustancias químicas nocivas o tóxicas. [...] Además, se encuentran más expuestas a atender a personas enfermas, muchas veces sin las medidas de prevención adecuadas o sin los materiales de higiene necesarios. (López Mourelo, 2020: 11 y 4)

Si bien durante el primer tramo de la cuarentena obligatoria, el personal para tareas generales¹⁴⁸ quedó comprendido por el Decreto 297/2020 del Poder Ejecutivo Nacional, que establecía que “durante la vigencia del ‘aislamiento social, preventivo y obligatorio’, los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”; pero eran lxs empleadorxs quienes debían “garantizar este derecho de las trabajadoras a permanecer en sus casas con goce de sueldo” (López Mourelo, 2020: 3). Lo cierto es que muchas de ellas no lo lograron.

Por otro lado, señala en su informe Elva López Mourelo, que la pérdida de algunos trabajos también estuvo relacionada con las dificultades que tuvieron sus empleadores/as para sostener sus salarios; pese al decreto, los despidos se dieron, así como también la interrupción temporal de la relación laboral.

Las cifras sobre desocupación en pandemia dejan claro que entre quienes cumplen con la cuarentena no exigiendo que su empleada trabaje así como en los cruzados contra subsidios y planes, hay un porcentaje altísimo que no está pagando el sueldo a su empleada aun cuando su presupuesto les permite hacerlo. No limpia, no cobra. [...] Se produjeron en estos meses alrededor de 20.700 despidos, según el Ministerio de Trabajo de la Nación, y la cifra se multiplica entre una mayoría que trabaja sin papeles. (Página 12, 9/8/20)

Otra situación que quedó registrada en los diferentes informes consultados es que el cambio de categoría fue la estrategia que usaron algunos empleadores/as (“el virus del patrón avivado”¹⁴⁹), para obligar a las trabajadoras a asistir a sus trabajos, sin consideración sobre el riesgo personal, familiar y social que esto implicaba, al contribuir a propagar el virus.

...entre 5 y 6 de cada 10 trabajadoras vio empeorada su situación laboral a partir del aislamiento social preventivo y obligatorio, y quienes más vieron empeorada su situación son aquellas que no están registradas. Por otro lado, casi la mitad de las trabajadoras que respondieron no tiene ningún otro ingreso extra y fue muy recurrente que, en los comentarios vinculados a la situación laboral, las trabajadoras asociaran el ‘miedo’ con la posibilidad de perder el trabajo. (Goldman, Nuestras voces, 27/5/20)

Las situaciones de discriminación también se profundizaron, desde diferentes aspectos; primero, por exponerlas a riesgos por conveniencia propia; luego, por culpabilizarlas; y, finalmente, por cosificarlas.

Fueron conocidos algunos casos donde el derecho a preservar la salud se vio vulnerado:

En la localidad de Tandil tiene sorprendidos a los vecinos de un barrio privado. Se debe a que un empresario intentó ingresar a su empleada doméstica en el baúl de su auto para burlar los controles del personal de seguridad. (Perfil, 24/3/20)

¹⁴⁸ Mientras que las personas que debían asistir a otras (con discapacidad; niños; niñas o adolescentes) continuaron trabajando, porque el Gobierno declaró que se trataba de una “actividad esencial”.

¹⁴⁹ Como lo denominó Tali Goldman (27 de mayo de 2020, *Nuestras voces*).

Pero, además, lo sorprendente es que la noticia está centrada en el incumplimiento del aislamiento social obligatorio, pero nada se dijo de la situación de transportar a una persona en un baúl de un auto. La representación de las trabajadoras como objetos que se “dan” se “prestan”, se “transportan”, está presente en esta naturalización de esta situación. Esta cosificación es posible.

Pero desde el 14 de diciembre esto cambió:

“las empleadas domésticas quedan autorizadas para usar el transporte público para ir a sus lugares de trabajo y luego volver del mismo a sus hogares. Desde que se había habilitado esta actividad tras la cuarentena obligatoria, era el empleador quien debía ofrecerle a la trabajadora un medio privado para movilizarse”. (La Nación, 14/12/20)

Esto las enfrentó a la necesidad de salir de sus hogares, con el consiguiente peligro del contagio. De igual forma, el impacto más importante que ha tenido esta pandemia se relaciona con la pérdida del empleo y las dificultades para cobrar sus salarios.

Entonces, retomando todo lo desarrollado, la desigualdad parece reforzarse en ese juego dialéctico entre la explotación y el desprecio¹⁵⁰; por esto, planteo que afrontar estas situaciones de injusticia requiere una política integral: no solo apuntar a las condiciones de vida, de trabajo y de explotación; sino también incluir, en el análisis y en las reparaciones, los aspectos existenciales de libertad, autonomía, dignidad y respeto; a través de la inclusión de las múltiples discriminaciones padecidas por este sector social, desde una mirada interseccional, sin descuidar el trabajo sobre las condiciones específicas o los marcos sociales en los que se desarrollan las relaciones sociolaborales que producen y reproducen sentidos y prácticas.

Pecheny (2016) plantea que los sectores discriminados son los sectores que han sido sistemáticamente subordinados, explotados y excluidos en base al ordenamiento social que se fue constituyendo a lo largo de la historia, y es el Estado el que debe percibirse como *“productor y reproductor de estructuras sistemáticas de discriminación y estigma”* (p. 264), esto implica, a su vez, que debería ser pensado como responsable de dar respuestas a estos procesos estructurales. Dubet (2011), al plantear ciertas críticas al modelo de posiciones, aporta un elemento que considero significativo para este problema, él plantea que:

...la percepción de las desigualdades vividas es mucho más intensa de lo que son las desigualdades de ingresos captadas por las estadísticas [...] las desigualdades reales

¹⁵⁰ Presenté algunas de estas ideas en la ponencia *Desigualdades: entre lo fundamental, lo material y lo existencial. ¿Prioridades o dimensiones articuladas que se refuerzan?*, de 2019.

son producidas por la acumulación de pequeñas desigualdades que acaban por crear diferencias mucho más considerables que las meras diferencias de ingresos. (p. 39)

En línea con lo dicho, las políticas públicas referidas a este sector, más que estar pensadas en términos de prioridades deberían articular procesos paralelos de igualación desde la perspectiva de las posiciones y las oportunidades¹⁵¹; reconociendo el carácter estructural de las desigualdades pero examinando también la manera en la que opera esta estructura: respetando o vulnerando los derechos universales; favoreciendo o no el acceso a determinados recursos; generando o negando instancias de respeto y dignidad. Es necesario estudiar las formas en que cada uno de estos procesos se intersectan, se intensifican, se debilitan o se contraponen y resisten. Es por todo lo dicho hasta acá que, para abordar el caso analizado, resultan más productivas analíticamente las categorías que aporta Nancy Fraser (2012 [2007]; 2008; 2000)¹⁵² al considerar la justicia social y la identidad de grupo o el interés de clase, que moviliza a los diferentes agentes. Recordemos que su propuesta implica retomar los diferentes ejes de subordinación¹⁵³ a partir de la intersección, donde interactúan y se refuerzan, porque la identidad trabajadora en la Argentina implica diferenciaciones de clase que se han organizado sobre bases raciales; y, en este caso, sobre bases de género; esto favorece la vinculación entre la condición económica y la reputación de cada grupo.

¹⁵¹ Trabajé estas categorías en el Capítulo 1, en el apartado: *El enfoque de las múltiples desigualdades*.

¹⁵² Analizadas en el Capítulo 1, apartado: *El enfoque de las múltiples desigualdades*.

¹⁵³ Fraser (2012 [2007]; 2008; 2000) plantea que la clase y la sexualidad son dos formas de diferenciación social que se ubican en dos extremos de las divisiones sociales. La primera categoría se asienta en la estructura económica y se relaciona con las políticas de redistribución; la segunda, asociada a las políticas de la identidad que remiten al reconocimiento, se inscribe en el orden cultural. Entre un extremo y otro se ubican otras formas de diferenciación que ella llama “comunidades bivalentes” o “categorías bidimensionales”: las categorías de género y de posición racializada, son categorías que están arraigadas tanto en la estructura económica como en orden de jerarquías sociales.

Capítulo 4: Los mundos contruidos: las miradas propias, las ajenas, las controversias y los merecimientos

Me propongo en este capítulo abordar, en parte, el primer objetivo de la tesis, la indagación sobre las representaciones que las trabajadoras construyen sobre sus propias experiencias vitales y laborales.

Una manera de abordar las representaciones que estas mujeres sostienen sobre el propio lugar, pasa por la identificación de ciertos estereotipos —con diferentes sesgos (de género; de clase; de origen)— que están presentes en sus percepciones. Me refiero a esa “*mirada parcial*” que sostienen sobre el mundo, sobre las relaciones y sobre sus propias vidas, que no siempre implican la reivindicación de sus intereses, derechos, sentimientos o deseos, ni la atención a sus inquietudes, necesidades o emociones. Por eso, siguiendo la invitación que hacía Britt-Marie Thurén (2008) a “*atreverse a definir algunas situaciones concretas como desiguales, incluso injustas*” (p. 102), me parece que una lectura entrelíneas es lo que se impone en el análisis del material de campo.

Las experiencias personales y sociales que han vivido estas mujeres fueron constituyendo sus *subjetividades*, fueron el *contexto de constitución* de sus maneras de percibir, sentir y pensar, sus *estados internos* (Ortner, 2016). Tomar en cuenta la interacción entre estos dos campos de sentido, permite desplazar la mirada desde los *sistemas sociales hegemónicos* hacia las *estructuras del sentimiento*, en clave procesual, tal como propone Williams (1997 [1977]): incorporar las relaciones, los entrelazamientos y las tensiones entre los deseos, las intenciones, los sentimientos, los pensamientos; lo *dominante*, lo que va *emergiendo* y lo que ha quedado en ciertos aspectos *residuales*.

Entonces, ¿cuáles son esos elementos constitutivos que están presentes en el despliegue de sus subjetividades?, en términos de sus “*pensamientos tal como son sentidos y sus sentimientos tal como son pensados*” (parafraseando a Williams). Retomando la mirada reflexiva, que construyen sobre sus experiencias pasadas, es posible iniciar un acercamiento a esas “*maneras de ser y hacer*” (Cabrera, 2017). ¿Cómo narran las propias trayectorias laborales y vitales? ¿Cómo definen y redefinen los sentidos de los valores, los repertorios simbólicos, las normas, que constituyen sus maneras de representar la realidad? ¿Qué significados le van otorgando a lo vivido? En definitiva, ¿qué hicieron con eso que las constituyó como personas?

4.1- El comienzo de sus trayectorias

Me interesa trabajar en este apartado sus experiencias históricas como ámbitos de constitución de las propias representaciones y autorrepresentaciones.

4.1.1- Trabajo Infantil

Viviana Zelizer¹⁵⁴ (en Llobet, 2012) considera que para poder abordar el trabajo infantil es necesario contextualizarlo, considerar que se desarrolla en una red de relaciones sociales que son las que dan sentido a ese “*esfuerzo que produce valor*”, conformando “*experiencias valiosas*” en algunos casos, mientras que en otros, esos esfuerzos podrán ser entendidos en términos de “*explotación*” (Llobet, 2012: 315 y 323).

Por esto, el abordaje de sus inicios laborales no puede desconocer los significados que las mismas personas le atribuyen, al relacionarlos a la contribución que esos esfuerzos hicieron al sostenimiento de la propia familia.

Desde mi perspectiva privilegiada, a estas mujeres de niñas se les vulneró un derecho; visto desde el paradigma de la protección, se atentó contra los derechos de las infancias. Sin embargo, en muchos de estos discursos relevados no solo no hay crítica sino que han llegado a naturalizar sus tempranas incorporaciones al mercado de trabajo. Entonces, ¿cómo leer o interpretar esto, sin caer en relativismos extremos, que no nos permitan matizar y complejizar?

En una de las entrevistas D me da algunas pistas, cuando me cuenta sobre su inicio laboral en Misiones:

“Yo empecé a trabajar desde muy chiquita, eh... en realidad, yo digo 11, pero en realidad son a los 10 años [...] yo soy de Misiones y... bueno, la situación económica allá es muy, muy difícil, toda la vida lo fue y... sigue siendo... y lo va a seguir siendo. Yo a veces me río un poco... eh... porque cuando uno lo vivió es distinto... cuando... te estoy hablando de la parte del gobierno, cómo hablan... cómo opinan. En realidad, uno que lo vivió, eh... lo ve muy distinto por... la explotación de menores, como se dice. Y lamentablemente hasta hoy en día hay y nunca se va a terminar eso, la situación económica en las provincias

¹⁵⁴ Ver el Capítulo 1, la sección: *El trabajo desde el reconocimiento de las múltiples opresiones y discriminaciones.*

es muy, muy fea. Y uno está, prácticamente, como obligado... y como ya uno, es costumbre de ayudar desde muy chiquito a los padres. [...] yo me acuerdo que mi mamá se iba a la chacra, pero nosotros no trabajábamos, pero sí yo veía mucha gente, muchas familias enteras que trabajaban, por el hecho de que generalmente son muchos de familia [...] no alcanza la plata, es muy sencillo. No alcanza la plata. Entonces, no permiten que trabajen los chicos, dicen. Pero es imposible... lo controlan, bueno, van los multan, todo, pero después¹⁵⁵... [...] Algunos [empiezan a trabajar] en la chacra, yo lo empecé con el servicio doméstico. Yo me acuerdo que mi mamá me consiguió una casa que era de unos militares. Yo tenía 10 años, imaginate. Y... bueno, para mí fue algo muy natural y yo empecé a ir ahí y hacía la limpieza. Limpiaba, como podía porque a veces... Era muy chiquita yo, pero como estaba acostumbrada a ayudar a mamá, a baldear, a hacer... de todo, ¿viste?

¿TENÍAS LA CASA A CARGO VOS O HABÍA ALGUIEN MÁS TRABAJANDO?

No, estaba la dueña de casa que era la que me mandaba a hacer las cosas, digamos. Y... y hacía lo que yo podía. Generalmente lavaba, limpiaba, dentro de mis posibilidades. Después, iba muy temprano, porque después del mediodía yo me iba a la escuela. No me quedaba nada en la cabeza, entonces... pero, bueno, me iba a la escuela. Mamá prácticamente me obligaba, entonces... Y, trabajaba todos los días, de lunes a viernes trabajaba". (E4, 13/12/16)

En esta narración se registra, por un lado, la necesidad de definir cuál es ese “esfuerzo que produce valor de uso transferible” y, por el otro, la de identificar esa “interacción social vital” de la que habla Zelizer, que envuelve ese esfuerzo/trabajo. Es decir, esto requiere la incorporación en el análisis de los entornos sociales y simbólicos que dan sentido a los procesos analizados.

Esa “interacción social vital” está relacionada, en la situación relatada por la entrevistada, a la necesidad de que todos los miembros de la familia contribuyan al sostenimiento del grupo familiar, haciendo un aporte decisivo en esos contextos sociales (tomando en cuenta “la situación económica en las provincias”): trabajar queda asociado a ganar dinero, si todos los miembros de la familia participan ese trabajo resulta productivo, en términos de contribución a la economía familiar. Pero no es una cuestión de elección, remite a otra manera de conceptualizar el trabajo (“es costumbre de ayudar

¹⁵⁵ La crítica al Estado lleva implícita la crítica a la explotación, pero desde el sentido de encubrimiento, se pagarán multas pero lo cierto es que el trabajo de niños en Misiones existió y seguirá existiendo, dice ella amargamente.

desde muy chiquito a los padres”), donde los niños y niñas son concebidos, como integrante de la familia, con responsabilidades y no siempre dependientes. La naturalización de ciertas maneras de colaborar en la casa están relacionadas a roles de género asumidos desde pequeñas y al proceso de reproducción de las unidades familiares en situación de pobreza. En este sentido son valoradas como experiencia formativas bajo una lógica de colaboración.

En una situación similar, pero en Huancayo (Perú), M. contribuía con su madre yendo a la feria a vender en una zona rural, cerca de un centro minero; en la entrevista recuerda cómo la madre la despertaba para que la ayudara en su negocio:

... “ya levántense, tienen que llevar el zapato a la feria y esto’. Entonces, mi mamá venía, hacía el desayuno, nosotros ya estábamos llevando... trayendo ahí... en el lugar mismo era... no sé... a 6 cuadras 5 cuadras en la plaza [...] Mi mamá siempre trabajó aparte, tenía su negocio aparte. Salía a la feria, mi papá acá trabajó de la panadería, que era empleado en esa panadería. Después, posteriormente, el señor se va y le deja a mi papá... ‘¿no quiere manejar esta panadería?, yo te dejo a tu cargo, yo me voy a irme, voy a dejar este negocio’, y es ahí cuando le vende a mi papá el horno, se lo da y mi papá ya es dueño de toda esa panadería, empieza a repartir panes. Y mi mamá sigue con su negocio de... productos y vendía ropa y zapatos. O sea, siempre de nosotros llevamos todo el negocio de la ropa, a juntar zapatos... o sea... no había eso que los niños no deben trabajar, los niños este... ¡no! Era, a cambio te compraban un biscocho, un pastel, y por eso... porque vamos a comer un pedazo de queso, por eso hacíamos”. (E6, 5/12/18)

Esta lógica de colaboración también aparece en otro caso, en Buenos Aires, bajo la figura del reemplazo. MC forma parte también de una familia numerosa, de 6 hermanxs, cuando ella tenía 12 años su padre trabaja como albañil en diferentes obras de construcción de represas, por eso viajaba permanentemente, mientras que giraba dinero a su esposa para sostener el hogar, la madre trabajaba en casas particulares. En los períodos en los que ella viajaba para estar con su esposo, era MC quien la reemplazaba en sus trabajos:

“Nunca nos desamparó. Él siempre giraba el dinero. Para las... feriados largos... ahí venía. Para las fiestas venía. O, mi mamá iba para allá, por eso yo la suplantaba”. (E2, 5/10/16)

MC, en su adolescencia, comenzó a trabajar en una fábrica de juguetes por “decisión propia”, a raíz de su mala relación con una hermana dos años mayor, que no estudiaba pero que, con 16 años, trabajaba para sostener el hogar:

... “[su hermana mayor] le decía a mi mamá: ‘claro, con mi plata le compran la ropa a ella’, porque claro, ella tuvo que empezar a trabajar, y decía ‘con mi plata le compran la ropa’, y me metió tanto eso en la cabeza, yo escuchaba tanto eso, que yo le dije a mi mamá ‘yo quiero ir a trabajar’, ¿viste?, tenía 14 años cuando empecé en esa fábrica. Y mi mamá no quería, y dije ‘sí, porque yo también me quiero comprar mi ropa, no quiero que me compre ella la ropa’. Y así empezamos a trabajar”. (E2, 5/10/16)

Además, en todos los casos relevados, son ellas, las niñas-mujeres, las que complementan y sustituyen a sus madres en las tareas reproductivas al interior de sus propios hogares: “ayudando” con las labores cotidianas (lavar, cocinar, limpiar), cuidando a sus hermanos y hermanas; mientras, muchas de ellas, continuaban trabajando fuera de la casa. Esto era fundamental para lograr la reproducción de esos hogares. Entonces, es posible ver las dos lógicas conviviendo: trabajo fuera de la unidad familiar, que permite el ingreso de dinero; y trabajo dentro de la unidad familiar, que posibilita la reproducción y el sostenimiento familiar. Los ingresos monetarios producidos por el trabajo de los mayores se complementan o, en algunos casos, se sustituyen, por el producido por los y las hijas, que se emplean para trabajar afuera del hogar, y que en muchos casos representan ingresos constantes para esos hogares.

Las dificultades se presentan cuando esa “*interacción social vital*”, de la que participan estas niñas trabajadoras, resulta cuestionada por ellas mismas, al ubicar el relato de esos “*esfuerzo(s) que produce(n) valor de uso transferible*” en un discurso crítico, planteando la oposición entre lo apropiado y lo inapropiado; estableciendo que lo narrado podría ser leído como “*explotación*” más que como “*experiencia valiosa*” (Zelizer, 2009 [2005], en: Llobet, 2012). D al contarme por qué se había ido de la tercera casa donde trabajo siendo niña —luego de migrar a Buenos Aires, tenía 13 años—, dijo:

... “*me fui porque me pagaban poco. Claro, yo era chica.*
¿VOS CONSIDERABAS QUE TE PAGABA POCO, O TU MAMÁ CONSIDERÓ ESO?”

Y, mi mamá. En realidad mi mamá, porque ella me manejó... hasta que... me fui de casa, a los 18 años. Prácticamente... mamá... yo cobraba, y bueno, era... es como que yo eso siempre odié... pero, bueno, cuando uno no tiene decisión propia... Yo cobraba y la plata era de mi mamá, no era mía. Y así fueron... toda mi vida, hasta que decidí irme de casa, ¿viste?”. (E3, 13/12/16)

Antes, esta misma entrevistada, intentaba justificar el trabajo en la niñez en Misiones, a partir de explicar que esa era la única forma de sobrevivir que tenían (tienen) los hogares; aunque sin establecer relaciones con los procesos de explotación que vivían las y los mayores. Ya que el dinero no alcanzaba pese a que tanto su padre como su madre estaban empleadas/os; primero, en producciones agrícolas y, luego, la madre en casas particulares y su segunda pareja en su propia carpintería. Si bien no construye una mirada crítica sobre las situaciones de desigualdad en las que estaban inmersas estas familias, lo cierto es que se registra un interés por explicar, a alguien que no es de su misma clase social, que el trabajo compartido es algo inevitable cuando el dinero no “alcanza”.

Pero, luego —ya ubicada en otro contexto (Buenos Aires) y en otras relaciones familiares (de las que no se sentía formando parte)—, tomó distancia de la experiencia vivida (entre los 12 y los 18 años), al considerar que algo no funcionaba bien: ella “*era la única que trabajaba*”, no obstante, “*nunca había plata*” para sus necesidades. Fue cuando “*odió*” esa situación y poco antes de cumplir los 18 años, “*se escapó*”, por “*decisión propia*”. Resolvió irse de su casa porque no solo era la única que generaba dinero para sostener a toda su familia (su madre formó una nueva pareja en Buenos Aires y tuvo 6 hijos: “*uno tras otro; y el tipo la manejaba como quiso*”) sino que, además, no tenía libertad para decidir qué hacer ni con su plata ni con sus relaciones. Había iniciado una relación amorosa, pero su madre no le permitía continuar con ella; esto, finalmente, la impulsó a irse de la casa, dejar de aportar económicamente a la familia de origen y formar su propia familia.

4.1.2- ¿Cómo explican sus inicios laborales?

Entonces, desde las entrevistas es posible construir dos argumentos que pretenden explicar y, a la vez, comprender desde la actualidad, las razones por las que salieron a trabajar desde pequeñas, dejando de lado sus estudios.

El primer argumento que explica la razón del temprano inicio laboral, es la “colaboración” en la economía familiar. Es una explicación “desde dentro” y remite a la dinámica de las propias relaciones sociales y familiares; y al sentido otorgado a las prácticas que hacían posible la sobrevivencia de la propia unidad doméstica. Esta organización del esfuerzo familiar respondía a las configuraciones culturales conocidas. V, que había nacido en Potosí (Bolivia), al relatar su inicio laboral en La Paz, a los 14 años, interpreta que

... “cuando mi papá falleció, al poco tiempo me fui porque mi mamá no tenía... no nos podía mantener a todos. No se podía comprar nada, éramos 7 hermanos. Y... así que... lo poco que llegaba no alcanzaba [...] sin nada quedamos, y mi mamá lloraba mucho porque éramos 7. ‘¿¡Qué voy a darles de comer!?’ me acuerdo siempre lloraba un montón. Y... por esa razón salí más que todo a trabajar afuera yo [...] Yo para ese entonces era adolescente, chica, quería vestirme, quería mi ropa... tener ropa... y mi mamá no podía comprarme la ropa, lo que yo quería... ni para nadie. Sufrimos mucho. Y por esa razón yo me fui a La Paz [...] era la manera de ayudar que tenía [...] yo le mandaba el dinero para ayudarle”. (E7, 28/8/19)

Volviendo a Zelizer, para comprender el contexto en el que esos “esfuerzos” tuvieron lugar, resulta ineludible considerar también los momentos críticos, como las dificultades económicas de esos hogares. A veces, relacionadas a los escasos ingresos que los adultos lograban; otras, a diversas crisis familiares (como el fallecimiento del padre; separaciones por violencia doméstica), que podían estar provocadas también por crisis sociales (pérdida de trabajo del jefe de hogar). Pero, en otras ocasiones, el temprano ingreso laboral se relacionaba a la manera en la que la organización familiar se sostenía:

...“todos en la familia colaborábamos desde pequeños... trabajo con la familia, sí, sí. Ayudábamos”. (E6, 15/12/18)

...[Mi padrastro] “era carpintero y trabajaba ahí, dentro de la casa, él tenía, me acuerdo... ahí estábamos bien, teníamos una casa bien... arregladita. Y él tenía, atrás, me acuerdo yo de eso, que tenía la carpintería. Y mamá trabajaba aparte [en casas particulares], trabajaba con unos gendarmes, no donde yo trabajaba al principio, con otra familia.

EN ESE PERÍODO QUE “ESTABAN BIEN”, VOS EMPEZASTE A TRABAJAR.

Sí, sí. Nunca entendí esa parte, porque no estábamos mal económicamente. Debe ser porque yo ya... ya era grandecita o... nunca le pregunté tampoco a mi mamá. (E4, 13/12/16)

Pese a que en este tramo, la entrevistada señaló que su familia no estaba mal económicamente, antes había enmarcado su relato en el contexto de privaciones y carencias en el que vivían tanto su propia familia como otras familias de Misiones, porque también me dice que caminaba 15 cuadras desde la casa donde trabajaba hasta la escuela, porque *“había colectivo pero no había plata”*.

Con la intención de explicarme, o explicarse, qué es lo que hay que tener en cuenta para comprender la situación del “trabajo infantil”, parece decirme que debería ser analizado en términos familiares más que individuales, es la manera que tiene cada unidad doméstica para sobrevivir en un contexto geográfico particular (Misiones), donde el *“trabajo para mujeres”* escasea y las múltiples desigualdades tienen un carácter estructural. Por otra parte, es preciso ubicar este relato en términos históricos, en la primera mitad de los años setenta¹⁵⁶ y en la lucha por las reivindicaciones laborales de diferentes colectivos.

En general, representa su trabajo de pequeña, como *“algo muy natural”*, era una continuación de las tareas domésticas que hacía en la casa *“ayudando a su madre”*, dice. Los papeles e imágenes asociadas a lo que se considera “propio de cada género” están presentes en esta naturalización del papel socio-sexual de la mujer. No solo su trabajo de pequeña parece estar naturalizado sino también la situación de desigualdad en la que vivía su familia de origen.

El otro argumento recurrente para explicar el inicio temprano en el mercado laboral, fue la necesidad de tener sus “propias cosas”: el acceso a bienes deseados/necesitados. Para las familias numerosas resultaba imposible satisfacer los requerimientos de sus integrantes que no respondieran a cuestiones básicas: alimentos. Cuentan ellas que la posibilidad de tener “sus propias cosas” solo podía ser mediante su “propio trabajo”. En

¹⁵⁶ Para comprender el contexto de carencias es interesante tomar en cuenta que, desde mediados de los años sesenta, el nordeste estuvo atravesado por diversos conflictos sociales que posibilitaron el inicio de un proceso de organización en ligas agrarias de productores, las principales demandas para 1971 eran *“el establecimiento de precios compensatorios para los productos del agro, la implementación de un sistema jubilatorio para los agricultores, la modificación del régimen de tenencia de la tierra y las mejoras sanitarias en el medio rural”* (Schvorer, 2012: 10-11).

muchos casos, estas familias eran inestables, habían pasado por varias uniones y separaciones; en otras circunstancias, el padre se veía obligado a dejar su hogar para trasladarse a diferentes lugares donde hubiera posibilidades de contratación (represas, cosechas); y, en otros casos, las familias eran uniparentales, y era la mujer la que tenía la responsabilidad de mantener la unidad familiar, conformada por numerosos/as hijos/as: entre 10 y 3 hijos/as. En todas las situaciones en las que se llevó a cabo una reorganización familiar, los hijos e hijas pasaban a tomar roles más activos en el sostenimiento del hogar. Por ejemplo, en el caso de una de las entrevistadas, que comenzó a trabajar en casas particulares a los 13 años en la Ciudad de Buenos Aires, aunque desde los 11 ya trabajaba en un almacén:

...“Empecé a trabajar en esa casa porque... éramos solos, mi mamá era sola. Éramos mi hermano mayor, yo y el más chico, y, bueno... yo ya estaba tomando... era más grandecita y quería tener mis cosas, y bueno, quería... igual trabajaba [...] Igual, mi mamá nunca jamás me exigió el estudio, vamo a decir, nunca. Como que no le importó nunca. Yo siempre le digo eso: ‘nunca te importó que nosotros estudiáramos’. Este... y bueno, yo tomé la decisión, pero trabajar... ya trabajé, a los 11 años ya trabajaba en un almacén, así que fue así, viste, y bueno, yo quería tener mis cosas . Yo me acuerdo que tenía 11 años y yo estudiaba y... iba a trabajar en el almacén. Sí, 11, 12, 13 años, era eso lo que hacía.

¿Y QUÉ ERAN “TUS COSAS”?, ¿QUÉ NECESITABAS?

Y, mi ropa, mis cosas mías, mis cosas íntimas, viste. Si quería comprarme algo, una remera, una... igual no ganaba mucho en ese tiempo pero... yo, con tal de comprarme una remerita ya era feliz. No tenía que estar pidiéndole a mi mamá... que me compre, viste”. (E1, 3/2/16)

Como se advierte en esta parte de la entrevista, el estudio en estos sectores empobrecidos (entre las décadas del sesenta y setenta) no formaba parte del horizonte de vida de las familias de estas niñas/mujeres. Pero, fue recurrente también escuchar que la variable de género relativizara estas representaciones: algunas de ellas perciben que en esa época el estudio era útil en el caso de los varones, con quienes la familia hacía un esfuerzo mayor para que se formaran, mientras que en el caso de las mujeres se consideraba como algo innecesario.

Durante una de las observaciones de las clases, una de las cursantes me dijo con dolor:

... “no terminé el primario porque mi papá no me dejó, me mandó a trabajar desde chica porque decía que era mujer, no lo necesitaba”. (O32, 26/8/16)

Luego, en una de las entrevistas, volvió a surgir este tema, ante la pregunta por las oportunidades que tuvo para estudiar, N me dijo:

...“Sí, el primario, sí. Los varones [tiene 6 hermanos varones y dos hermanas mujeres], que mi papá tuvo oportunidad de pagarles, qué sé yo... hicieron hasta 2do año y después abandonaron... Porque antes las mujeres era como que no estudiaban tanto. Bueno, no sé. Va... una que yo... yo terminé el primario y dije ‘no, no voy a seguir’, porque me costaba. Creo que me costaba, o no sé... si no lo tomaba en serio, no sé qué pasaba. Y... no, yo no seguí el secundario. [...] Después, tres de mis hermanos terminaron porque se hicieron policías”. (E3, 5/11/16)

Las familias de origen de estas mujeres están estructuradas de manera patriarcal, si bien el trabajo fuera del hogar se imponía a temprana edad, en la familia de N, tanto los varones como las mujeres comenzaron a trabajar alrededor de los 15 años; pero las mujeres tuvieron menos posibilidades de continuar más allá de la primaria, no solo por la falta de incentivos sino también por la asignación de múltiples tareas al interior del hogar. Ellas quedaban en posiciones desventajosas con respecto a los varones, quienes no solo tenían más tiempo para estudiar sino también para la recreación:

...“Ellos [sus hermanos varones] eran mucho... también, de los fines de semana irse a pescar, a... salir con sus amigos, y después venían y contaban las cosas que hacían.

¿Y USTEDES, LAS CHICAS?

Nosotros, las chicas, no. Bueno... nosotras si queríamos salir al baile mi mamá nos hacía lavar la ropa de todos, había que empezar el sábado temprano, para la noche tener todo listo y ahí sí nos dejaba salir al baile... si no, no nos dejaba salir”. (E3, 5/11/16)

Pese a no establecer cuestionamientos claros sobre estas primeras experiencias laborales hay algo que recorre muchos de estos relatos: las privaciones, el sufrimiento y el desamparo. La lectura entrelíneas permite observar desde otra perspectiva estas “interacciones sociales vitales”: “en esa época casi nadie me trataba bien” dice D; V comienza a trabajar porque su madre al enviudar no podía sostener a toda la familia,

“sufrimos mucho”, dice; mientras que MC se preguntaba “por qué su madre prefería a su hermano” y no a ella, y la dejaba sola (cuando su madre viajaba era ella quien la reemplazaba en sus trabajos). Por su parte, S le recriminaba a su madre no haberse preocupado por incentivar el estudio en sus hijxs y que “tiré más” para su hijo varón; mientras que N relata su doble jornada juvenil, además de trabajar, los fines de semana lavaba con sus hermanas la ropa de toda la familia: “lo hacíamos porque queríamos salir a bailar”. Describiendo, con una aparente distancia, las desiguales exigencias de colaboración al interior de la familia, porque si bien los nueve hijxs comenzaron a trabajar a los 15 años, el trabajo doméstico solo era exigido a las tres mujeres.

Lo significativo de estos casos, de niñas trabajadoras, es la posibilidad que brindan los relatos para identificar la existencia de diversas tensiones y conflictos en los que estas prácticas económicas tomaron forma.

4.1.3- Maltrato en la niñez en el lugar de trabajo

Fue recurrente la mención a maltratos, violencia física y acoso sexual. La intersección de tres variables (edad, género, clase social) favorecía la aparición de diversas situaciones de abuso e inferiorización en los lugares donde trabajaban, que no siempre eran resistidas.

Me refiero, en primer término, a las situaciones de explotación, en las que lxs empleadores se favorecían doblemente: primero, por el bajo costo de la mano de obra —tanto en casas particulares como en fábricas o comercios—, al ser niñas se justificaba la magra remuneración. En segundo lugar, al no estar suficientemente difundida o internalizada la percepción de una retribución “justa”, era posible extraer más de lo que se daba.

Pero, también hubo menciones a otras situaciones de violencia física o simbólica. La minoría de edad; el género y la clase favorecían la presencia de estas situaciones de dominación; las y los empleadores, pertenecientes a familias con mayor poder (económico, social, simbólico), eran quienes contrataban a estas niñas que, alejadas de sus familias, resultaban más dóciles; y, al estar solas, muchas veces soportaban el maltrato y la humillación. Pero que, en otros casos, fueron situaciones resistidas:

... “a mí me pasó, cuando era chica, una vez una me pegó un cachetazo... yo tenía 14, 14 años más o menos. Trabajaba cama adentro [...] Hasta los 15 años

trabajé en cama adentro [...] en el único trabajo que tuve problemas fue en ese, que me pegó... no sé si habré estado 2 semanas, habré estado más o menos ahí.

¿TE FUISTE POR EL MALTRATO?

Sí. Porque era muy... era muy histérica la mujer. Era una persona grande, este... Pero era muy histérica. No, me pegó un cachetazo porque primero me insultó. Yo siempre fui... el tema no me insultes, viste, ahí cuando me insultaste siempre me paré, viste. Y para mí era la palabra... que te dijeran guacha o hija de puta era la peor cosa para mí. Y esta mujer me dijo así, guacha creo que me dijo. Una de esas dos palabras. Y yo agarré y le dije... me paré ahí y le dije '¿quién es usted para tratarme así?! El hecho que yo trabaje no significa que me tenga que tratar así, de esa manera'. 'Ay, ¿quién sos vos para responderme así?', y ahí me pegó el cachetazo. Y agarré, salí y me fui. Era a la mañana, justo yo me iba, así que... si me decís por qué, no sé por qué. Este... ahora... o habrá dicho 'esta guacha de mierda' o algo, qué sé yo, viste, nada más. Pero, no, no. No, yo nunca tuve problemas, así, en trabajos que he ido". (E1, 3/2/16)

Estos relatos de violencia, adquieren otra dimensión por la edad y la indefensión en la que estas niñas se encontraban. Y por el evidente desprecio de quien pretendía imponer las jerarquías de clase y la sumisión a la trabajadora, por medio de la fuerza.

El otro caso relevado, la violencia ocurrió también en una relación laboral sin retiro, situación donde las niñas estaban "atrapadas" (de hecho, es recurrente la mención al trabajo sin retiro como un trabajo de "encierro"); y muchas veces no tenían la opción de irse ante el primer episodio, soportaban un tiempo los insultos, que les dijeran que "no sirven", pero cuando veían la oportunidad de "salir", abandonaban el trabajo. D a los 12 años comenzó a trabajar en una casa, donde se quedó un año, y me contó que

... "esta señora no me trataba bien, siempre estaba muy, muy, muy nerviosa, era una señora que estaba separada y... tenía tres chicos también [...] Y yo me tenía que encargar de la casa, tenía que llevar y traer a los chicos, porque ella se iba temprano a trabajar y venía de noche, ponele, a las siete, ocho de la noche. [...] Me hice cargo yo de la casa. Y... me acuerdo que aprendí a los golpes, porque ella era tan mala conmigo. Me gritaba, no me llegó a pegar, pero me retaba, me insultaba...

¿QUÉ TE DECÍA?

Y... qué se yo... que era una inservible, que era esto... o... a esa edad no tenés noción de cómo cuidar las cosas. Es muy difícil [...] no le podés decir a una... a una persona sos inservible, sos esto, sos aquello”... (E3, 13/12/16)

Esta misma mujer me cuenta cómo se sentía con esta familia a través de otras imágenes:

... “Y después cuando... cuando llego con esta familia, que era tucumana, que ellos me querían llevar a Tucumán. Para mí fue una gloria, porque digo me voy, era por 15 días nada más. Y para mí fue traumático también, porque... bueno, cuando mamá me da el permiso... para irme, nos vamos en tren, todo... para mí toda una hazaña, porque estaba lejos de... porque mi gran problema eran los fines de semana, que mi padrastro siempre tomó, entonces era una tortura para mí, todos los fines de semana. Todos los fines de semana tomaba... tomaba y la insultaba a mi mamá, y era una situación de mierda. La realidad era esa. Entonces, para mí, era como un escape. Pero, allá, la señora me tenía... no es que me trató mejor por irme con ella allá, sino que me seguía tratando igual o peor. Y... eran 15 días... eh... y me acuerdo que... que tenía que hacerme cargo de la casa de la madre, limpiaba, cocinaba, ordenaba, cuidaba a los chicos. Y los más feo para mí, me acuerdo que fue que... yo era... siempre fui muy miedosa, en esa época, y a mí... el lugar donde me tocó dormir era... ellos tenían un cuarto que era de servicio, pero que daba a la calle y era horrible. Yo me acuerdo que no dormía, tenía miedo”. (E3, 13/12/16)

Esto permite comprender que el maltrato también estaba asociado a la incapacidad (o desinterés) de esa familia para verla como una niña, con temores, con angustias; y, también, con problemas en su propio hogar.

Otra de las entrevistadas, fue contratada a los 14 años en Potosí para trabajar de niñera en La Paz; ella vivía con su familia, pero su madre no podía cubrir sus necesidades ni la de sus hermanxs, fue cuando ella misma decidió trabajar; a través de una agencia de contratación consiguió ese empleo, le dijo a quien la entrevistaba en la agencia:

...“necesito trabajar, que mi mamá no puede vestirme, que no... Y me dijo: ‘bueno, tienes que traer a tu mamá para que autorice’”. (E7, 28/8/19)

Entonces, su madre la acompañó y autorizó el contrato, pero puso la condición de que continuara sus estudios. Cuando llegó a La Paz la situación fue otra, las tareas se multiplicaron y, además, no le permitieron salir a estudiar.

“Yo tenía ganas de estudiar... pero cuando me llegué a La Paz, no me inscribieron al colegio... Nada más me dediqué a trabajar... querían más de mis servicios”. (E7, 28/8/19)

De esto la madre nunca se enteró. Estuvo ahí alrededor de 4 años, hasta que pudo “escaparse”. Cuando esas niñas/mujeres quedaban separadas de las familias, la decisión de romper ese vínculo laboral se dilataba en el tiempo.

En la casa donde me llevaron me hicieron trabajar de cocinera, de todo, toda la casa. Y no sabía ni cocinar. Y decía: ‘¡ay, cómo... cómo voy a hacer!’ Y ahí, agarré un... así encontré un libro de cocina. Y agarré el libro de cocina y empecé a leer, y ay... empecé con eso. Con eso aprendí a cocinar. Y después, bueno, dejé ese trabajo, por... porque me pagaban poco y aparte me llevaron a un campo. A un centro minero... y... ¡no me gustaba! Le dije que me llevara a Potosí, y no quiso. Bueno. Un día agarré... ‘me voy a ir entonces’, le dije. ‘No, que vos no te puedes ir, que tengo el papel acá’. Para ese entonces yo tenía 17 o 18 años. [...] Y agarré y le dije ‘bueno’. Y... no, querían tenerme sí o sí. Al final, dejé todas mis cosas, agarré mi mochilita y me fui, a La Paz... o sea, me llevaron a un centro minero que se llamaba Chojlla, en los yungas. Y de ahí me vine nuevamente a La Paz, con mi mochilita. Dejé todo, me voy. Pero dejé todas mis cosas. Para que no me digan que me robé nada, con mi mochilita, nada más. (E7, 28/8/19)

Otro de los casos de maltrato, remite a una situación de mayor gravedad, me refiero al acoso sexual. Son situaciones recurrentes en sus historias de vida. Las trabajadoras de casas particulares están expuestas de múltiples formas a padecer estas violencias: muchas de ellas no logran escapar pero otras lo consiguen:

... “Tampoco le conté [a su madre] qué me pasó en su trabajo. Yo tenía... tenía 15 años, y... ella se fue... no me acuerdo dónde fue que, ponele que se fue de vacaciones, algo así, y yo iba a suplantarla, salía de la fábrica y me iba a limpiar la casa de un señor que estaba solo, que vivía solo, ahí en Floresta. Entonces, el tipo tenía fábrica de camisas, y mi mamá trabajaba en la casa de él [...] y yo

le decía: 'no, pero el hombre está solo, viste'. Y mi mamá me decía 'no, no importa'. [...] Bueno, Entonces, este... mi mamá se va y me dice: 'Mirá que él no va a estar, vos cuando salís de la fábrica, vas y le haces una repasadita, le tendés las camas y ya está, me decía, viste. Si ves una basurita, le barras y ya está'. Bueno, voy, viste, nada; volví, nada; ponele, al otro día, nada; al tercer día que voy, ponele... no sé si era una vez por semana o dos veces por semana, aparece el hijo. Estoy limpiando, no miento, hacía rato que al viejo había sobrado dos o tres fideítos con... al pesto y a mí me enloquece y estoy comiendo así, y suena la puerta, viste, que abren. Bueno, viste, y era el hijo. 'Ay, papá no está, hola qué tal', viste, 'hola que tal'. Grandote así, viste, a la par mía, morrudo, y le digo: 'no, no está', qué sé yo, viste, bueno... no sabía qué hacer, voy a la cama, viste, a tenderle la cama y el tipo me hablaba, viste, bueno, yo le contestaba. Entonces, cuando estoy, viste, tiendo la cama, agarro la escoba para barrer, viste y el tipo viene, viste, y me agarra así, para besarme. Entonces, yo me acuerdo que el 'no, no', parecía que me salía acá, que no era de mi voz, y le decía 'no, no, no', viste, y estaba con el escobillón así, hasta que hago así [hace el gesto de levantarlo en línea recta hacia la mandíbula del agresor] y le pego acá, viste, y el tipo me larga. Y yo, te juro, el corazón me latía, viste, por todos lados. Entonces, el hombre agarra y me dice: 'bueno, te... me voy este... dejale todo limpio a papá', como si nada, como si fuera que no hubiera hecho nada. Eh... y se fue a la mierda. Ay, nunca le dije a mi mamá. A veces me preguntan '¿por qué no le dijiste a tu mamá?', porque tenía miedo a que pierda el trabajo. Entonces, jamás le dije nada, viste, pero te juro, no sé... dios me... me... estuvo ahí conmigo, que dijo "no, no es lo momento", viste. Pero me acuerdo que decía "no, no, no, no". Y así... vaaahhh, le hice... Igual, no me acuerdo, viste, si el tipo me dijo no le vas a decir nada a tu mamá, o... no me acuerdo. La verdad que no me acuerdo... pero me acuerdo de eso, viste, la desesperación y que el 'no, no', parecía que no me salía de mi boca, lo sentía como arriba, no sé"... (E2, 5/10/16)

En el grupo¹⁵⁷ con el que hice esta investigación, solo esta mujer me contó una experiencia de este tipo, y otra la encubrió como "falta de respeto", sobre la que no quiso ahondar:

... "¿QUÉ SERÍA FALTAR EL RESPETO?"

Y, bueno, faltar el respeto, ahí yo te dije de todo. Yo te digo de todo ahí.

¿PERO LLEGÓ A FALTÁRTELO O INTENTÓ?

¹⁵⁷ Porque en investigaciones anteriores fue un tema dolorosamente recurrente.

Y sí, intentó varias veces, entonces era como que... para mí, toda esa cosa... no sé... Y uno se callaba, porque se callaba. Porque es como que uno no sabe a dónde ir a vivir, porque sabiendo que...

14 AÑOS TENÍAS...

Claro, sabiendo que en la calle es medio complicado. Tampoco uno puede... uno creció bajo el... la norma que las mujeres esta, que las mujeres... en... en... cómo se dice... Entonces yo vivía con eso. Esa mentalidad... la mujer tenía que estar en la casa o que nadie le diga nada, porque si no ya 'esa ya está manchada' [...] yo me sentía mal cuando... decía... bueno, apenas tengo la edad yo me voy y me caso o me voy a convertirme en monja". (E5a, 22/12/16)

La violencia familiar y las carencias afectivas forman parte de las historias de muchas de las migrantes transfronterizas (Sanchís y Rodríguez Enríquez, 2011), como en el último caso citado, ella vivía cerca de Asunción en Paraguay y empezó a trabajar para salir de su casa, porque quien primero le "faltó el respeto" que su padrastro, luego le pasó lo mismo en el lugar de trabajo.

Casi de manera generalizada, evitaron las quejas o reclamos sobre las situaciones familiares pasadas. Se describen como niñas que aceptaron las situaciones que les tocó vivir. Sin embargo, esas injusticias aparecen a través de construcciones elípticas, sobre las que se pueden construir ciertas inferencias. Así, desde las voces retomadas, es posible ver los contextos patriarcales en los que fueron construyendo sus propias subjetividades, donde los niños, y aún más las niñas, estaban bajo el dominio de los padres y, como extensión de ese dominio, del consentimiento mudo de sus madres, que son las que aparecen imponiendo, silenciando, desamparando.

Para terminar, volviendo a las contextualización del trabajo infantil, es posible plantear dos abordajes a estos procesos relatados; por un lado, una mirada "desde adentro", que parte de los sentidos comunes de los sectores bajos, para comprender la lógica familiar en la que se insertan estos trabajos, relacionada a la colaboración y la participación cotidiana dentro de esas familias rurales empobrecidas. Ellas justifican sus primeros empleos (tomando responsabilidades y obligaciones laborales propias o reemplazando temporariamente a sus madres), explicando que esa era la única opción que sus propias familias tenían para subsistir o la oportunidad de alcanzar algunos consumos deseados que sus familias no podían cubrir.

Pero, por otro lado, es posible construir una mirada “desde afuera” de las relaciones familiares, centrada en los beneficios que este trabajo infantil reporta a quienes lo contratan. Este trabajo es más propenso a la explotación (asociada a los magros salarios, insuficientes para subsistir); el maltrato (donde la violencia física y la simbólica parecen reforzarse) y los abusos (que se potencian ante la docilidad y la sumisión de estas niñas). La impugnación al trabajo infantil tiene que ver con esta última mirada.

4.2- Algunas historias locales: las familias como instituciones constitutivas y la internalización de los estereotipos de género

Las condiciones de existencia y las experiencias vitales —relacionadas a los lugares donde nos formamos; los espacios que habitamos; las instituciones que enmarcan nuestras vidas— se van incorporando en nuestra existencia como estructuras que organizan el tiempo y el espacio; la división sexual del trabajo; los esquemas mentales y corporales interiorizados que nos permiten pensar y actuar. Se incorporan como estructuras subjetivas, en términos de valoraciones y creencias que organizan la existencia a través de normas y categorías morales (lo que podemos hacer; lo adecuado; lo esperable; lo bueno; lo malo; lo justo, etc.). La categoría de “*habitus*” permite describir esta incorporación como esquemas de percepción, comprensión, pensamiento y acción (Bourdieu, 2010 [1980]; 1985 [1984]; 1985; 2006). En este apartado propongo una aproximación a estos procesos de incorporación a través de tres experiencias relatadas en diferentes situaciones de entrevista.

El primer caso que voy a desarrollar es el de MC, tenía 61 años al momento de entrevistarla en 2016. Ella es bonaerense mientras que su familia de origen era migrante, su madre vino de Santa Fe y su padre de Santiago del Estero, se conocieron en Buenos Aires y vivieron inicialmente en Villa Ballester. Ni su padre ni su madre pudieron estudiar. Al principio el padre “*trabajaba en el obraje*” (como peón golondrina en Santiago del Estero y en Chaco), más tarde consiguió un trabajo en relación de dependencia como albañil en diferentes represas; por esto, siempre estuvo alejado de su familia, regresando a Buenos Aires en períodos cortos durante el año, hasta el momento de su jubilación. Con este último trabajo había podido comprar una casa en Floresta (Ciudad de Buenos Aires), que es donde vivió MC en su adolescencia. La madre siempre trabajó en casas particulares, y en ninguna de ellas logró que la registraran.

MC pudo terminar el colegio primario, pero no pudo continuar sus estudios secundarios; comenzó a trabajar rápidamente, a los 14 años, como operaria en una fábrica de juguetes. Cuando tenía entre 16 y 19 años su madre viajaba constantemente para visitar a su hermano mayor (el segundo hijo de la primera pareja de la madre), que estaba preso en una cárcel en Chaco, donde estuvo durante 6 años por un episodio “confuso” donde fue violada una mujer (no dijo claramente si su hermano tuvo participación o no).

... “yo laburaba en una fábrica de juguetes y seguía laburando en casa... era todo para mandarle encomiendas, porque... como era una condena larga lo trasladaron... primero estaba en Devoto y después lo trasladaron al Chaco. Y ahí mi mamá se iba para allá y yo cuando salía de trabajar me iba a suplantarla a los trabajos [...] en un momento los llegué a odiar a mis hermanos. Cuando este chico estaba adentro. ¿Por qué? Porque no le daban bola a mi mamá, en el sentido de ayudarla, viste. [...] Era todo yo laburar. Laburaba en la fábrica; venía; seguía armando los camioncitos; mi mamá se iba a verlo a mi hermano, me quedaba sola en la casa. Y eran las 4 o 5 de la mañana y yo martillaba, viste, las rueditas y yo... hasta la cabeza me hacía así, y yo temblaba, porque se me hacía que había alguien. Cuando me iba a dormir, me tapaba hasta acá, porque se me hacía que había alguien en la casa; sentía hasta los pasos”. (E2, 5/10/16)

En la entrevista me contó cómo trabajaba incansablemente, durante este período, para ayudar a su madre, sin que las hermanas y hermanos la acompañaran. Cada vez que su madre iba a visitar a su hermano a la cárcel, además de reemplazarla en los trabajos, junto a su hermana mayor, continuaba trabajando en la fábrica de juguetes durante el día y en su domicilio durante la noche.

... “Y con respecto a ir a visitarlo a mi hermano y no quedarse con la hija, que estaba sola, viste, este... nunca le reproché, ni le dije nada, porque yo pensaba... digo... bueno, sufrió mucho con ese hijo, y era el que más, viste, ella tenía, así... ¿no? [...] Y entonces yo pensaba, ¿no?, lo que nunca la juzgue a mi mamá, tampoco nunca le reproché, pero dentro mío, yo pensaba: ¿por qué mi mamá prefería a ese hermano, que estaba ahí, y no a mí?, que yo tenía 16, 17 años, era chica, hasta los 19 años, y me dejaba sola... viste. Digo, lo que es la vida, pero nunca la juzgué, tampoco nunca le dije nada. (E2, 5/10/16)

Si bien dijo que no le recriminó nunca a su madre que “preferiera” ir a ver a su hermano preso en Chaco, mientras “la dejaba a ella sola” en la casa, deja en claro lo que piensa con el vocabulario elegido.

Luego, en otro tramo de la entrevista me contó que consideraba que ni su madre ni su padre hicieron el esfuerzo necesario para que sus hijas e hijos estudiaran y se prepararan, y esto es lo que hizo que ella tratara de hacer las cosas de otra manera en la familia que conformó.

... “Mi hermana, fue... de todos, es la más inteligente, la que falleció. Era la más inteligente, viste. La mina es un bocho, viste, de hecho ella se ganó una beca, para seguir estudiando y, entonces, era un colegio que queda por la cancha de River, no sé cuál es. Enorme el colegio. Entonces, ella tenía la beca, le pagaban todos los estudios, creo... que lo único que tenía que tener mi padre era la plata para el boleto, ir y volver. Ni siquiera hicieron el esfuerzo por eso, me parece a mí. Porque, yo como padre, voy aunque sea a levantar cartones, algo, para que esa chica estudie, ¿entendés? Que es lo que yo hice por los míos, ¿entendés? Por eso yo siempre le planteé a [su pareja, cuando se jubiló y parecía que el dinero no iba a alcanzar para continuar con el estudio de sus hijxs] esto ‘no, yo voy a ir [a trabajar] para que no le falte la escuela privada’, ¿entendés? Yo quiero que mis hijos tengan lo que yo no pude tener. Entonces... este... yo, para mí, mis padres no hicieron el gran sacrificio por mi hermana. (E2, 5/10/16)

La manera de ver la vida y las relaciones familiares, se fue conformando en esta entrevistada en contraposición a su familia de origen. Si bien dice que no juzga lo que su padre y su madre hicieron, lo cierto es que durante toda la entrevista intentó contrastarse, saliendo a la luz esos reproches por no esforzarse para dar un estudio a sus hijxs ni acompañar su crecimiento; no estar presente por largos períodos; preferir a su hijo varón. Esos significados, asociados a la idea de familia constituida en la carencia y el desamor, se construyen a partir de señalar que no existió una preocupación por su formación y su futuro.

El segundo ejemplo, de la manera en la que estas mujeres fueron constituyendo sus formas de ver el mundo, que fueron tensando con sus propias vivencias, percepciones y sentimientos, es el de D, ella es misionera, y tenía 51 años cuando la entrevisté en 2016.

Su familia de origen se conformó en Misiones. Su madre (misionera) y su padre (paraguayo) trabajaron *“en el campo”*, la madre *“carpiendo la tierra y en la cosecha del tung y de yerba mate”* (dos de los principales cultivos industriales de la provincia de Misiones); su padre *“trabajaba con tractores en el campo”*. Ella dice que en Misiones la vida siempre fue muy difícil, había poco trabajo y esta situación empeoraba en el caso de las mujeres. Se trabajaba fundamentalmente *“en la chacra”*, en fábricas o en aserraderos. Su madre trabajaba en casas particulares. Ninguno de los dos tuvo estudios.

D comenzó a trabajar a los 10 años en Misiones, mientras continuaba estudiando en la escuela primaria, pero solo alcanzó a terminar el segundo grado. Ella considera que le resultaba *“muy difícil”*; sin embargo, tampoco tuvo posibilidades de elegir.

En 1976, con 11 años, llegó a Buenos Aires, cuando comenzaba la dictadura cívico-militar en el país, su madre escapaba dejando a dos hijas y un hijo en Misiones, pero no huía de la represión que comenzaba a vivir el país, sino de la violencia de su pareja, que *“le pegaba y la insultaba”*. Al llegar, se instalan en San Miguel, parte de su familia ya estaba ahí; y fue el tío quien se quedó a cargo de ella al principio, porque su madre comenzó a trabajar *“con cama”*. Al poco tiempo, su madre vuelve a formar pareja con otro hombre, y esto fue lo que impulsó a que D comenzara a trabajar sin retiro, tenía cerca de 12 años, porque para su padrastro ella *“era un estorbo”*. En este sentido, ambas obedecían: ella a su madre y su madre a su pareja; ninguna tomaba sus *“propias decisiones”*. Según la entrevistada él *“no trabajaba, hacía changas”*, luego lo define como *“vago y borracho”*. Además, también *“maltrataba psicológicamente”* a su madre frente a sus hijos/as; tuvo 6 hijos/as más con este hombre, que no le permitieron salir a trabajar, recayendo tempranamente el sostenimiento de todos este grupo familiar en ella.

D trabajó sin retiro durante casi 7 años, entregando todo su salario a la madre para que su pareja administrara el dinero. Ella nunca protestó porque *“le tenía miedo”* a su madre. Además, la posibilidad de no volver durante la semana a su casa fue un alivio para D, que sufría por el maltrato que recibía su madre y que, también temía se ejerciera sobre ella. Esto continuó hasta poco antes de cumplir los 18 años, que fue cuando ella misma *“huyó”* de su madre y se fue a vivir con su novio, pero comenzó un nuevo camino de autonegación, esta vez fue su pareja la que decidió por ella:

...“con esta familia que estuve [desde] antes de cumplir los 15, trabajé hasta los 19 más o menos. Porque después yo me voy a vivir con él... eh... voy solamente todos los fines de semana, y él me dice... Él no quería que trabaje con cama [...] por eso te digo, que uno siempre estuvo dominada por alguien, estuve dominada por mi mamá y después por mi esposo. Me siento libre hoy en día recién... después de... a los 38 años recién me liberé”. (E3, 13/12/16)

La representación de género, que predominó en su vida fue la de mujer dominada, sumisa y pasiva; sin deseos ni decisiones propias; aceptando sin contestar los insultos de su pareja. Son ideas estereotipadas sobre el papel de la mujer que están presentes en la sociedad, y más aún en las décadas del setenta y ochenta. De esto pudo salir al tomar la decisión, ella sola —según remarcó—, primero echando a su esposo de su casa (primera separación, que duró poco tiempo) al enterarse de que le era “infiel” (salía con otras mujeres, iba a bailar los fines de semana y gastaba gran parte de su sueldo en esto); luego yéndose ella con sus hijxs (separación definitiva). Su madre, en este sentido, es el ejemplo de lo que no quiere ser: toda su vida actuó a partir de decisiones ajenas, relacionadas a la voluntad de los hombres con los que estaba, sin cuidar y proteger a sus hijxs como ella considera que debería hacerlo una madre. Primero, abandonó a un hijo y a dos hijas al escaparse de su segunda pareja en Misiones en los setenta; luego, la descuidó a ella, a causa de su tercera pareja en Buenos Aires.

A partir del dolor que le provocan muchas de las cosas que va contando, se infiere cierta incompreensión. Y la falta de cuestionamiento sobre estas situaciones que va describiendo queda relativizada en dos momentos de la entrevista. Establece una mirada crítica sobre el estereotipo de “mujer sumisa”, al caracterizar a su madre de esa manera, deslizado que fueron sus padrastros los responsables de que comenzara a vender su propia fuerza de trabajo a tan temprana edad:

... “ella siempre fue... son esas mujeres típicas, que hace lo que dice el marido. Que todo lo que dice el marido es sagrado. Él manda sobre ella, y... los hijos no... no opinamos. Y yo era la única hija que no era del matrimonio”. (E4, 13/12/16)

Pero, por otro lado, esa justificación del “trabajo infantil” se vuelve a contrastar con la idea de derechos, que sostiene en varios tramos de la entrevista: “*hoy en día, los chicos tienen... tienen sus derechos, nosotros antes no teníamos*”. Esto indica que las situaciones experimentadas durante el tiempo que estuvo viviendo con su familia de

origen están ubicadas en un período en el que ella cree no haber tenido derechos. Y no tener derechos, según planteó en diferentes momentos de la entrevista, implica no poder reclamar, es decir resignarse y consentir. El contrapunto a esta actitud con poca posibilidad de agencia está dado en su tercera huida, a los 38 años, se plantea la posibilidad de empezar de nuevo, prefirió “*dejar todo*” (abandonó su casa ya armada) antes que seguir dependiendo de su pareja: “se liberó”.

Finalmente, el último ejemplo, que permite ver cómo se van tensando las concepciones sobre la realidad, constituidas en un contexto familiar y social particular, con sus propias vivencias, experiencias y emociones, remite a N, ella tenía 50 años en 2016 cuando la entrevisté.

Tanto su padre como su madre nacieron en Santiago del Estero, migraron a Buenos Aires para trabajar y poder enviar dinero a sus familias. Primero vino el padre (trabajó inicialmente en una farmacia de cadete) y al tiempo la madre (comenzó trabajando sin retiro en casas particulares). Se conocieron en Santiago del Estero y se casaron en Buenos Aires, en 1961 después de que naciera el primer hijo, ella tenía 21 años y él, 22. Al principio, vivieron en la casa de uno de los hermanos del padre, luego se mudaron a la casa de uno de los hermanos de la madre, hasta que finalmente pudieron juntar la plata para comprar un terreno en Bernal Oeste, a medias, con otro hermano de la madre; que es donde N vive actualmente; nunca formó una pareja.

Su padre fue obrero metalúrgico y no terminó el nivel primario, mientras que su madre sí lo hizo, ella continuó trabajando en casas particulares hasta su jubilación, pero

...”hubo un tiempo que no trabajaba porque mi papá estuvo bien. Trabajaba en la fábrica, en una fábrica, era metalúrgico. Y después, cuando empezamos todos a ser un poco más grandes, o qué sé yo... este... empezó a trabajar ella. Y ayudaba bastante a mi papá”. (E3, 5/11/16)

La madre dejó de trabajar a los 50 o 55 años, porque el padre “*no quería que siga trabajando*”, incorporando el mandato de género que alentaba a las mujeres a asumir los roles domésticos no remunerados y, a los varones, el trabajo asalariado fuera del hogar, convirtiéndolos en “*proveedores y beneficiarios de la domesticidad de las mujeres*” (Pite, 2016: 19). Su padre trabajó 25 años en una fábrica de caños de bronce (Mica), que cerró en 1981 y echó a todo el personal, cuando N tenía 15 años. Después comenzó a trabajar en una fábrica de válvulas de calefones, cocinas, termotanques,

hasta que “se cansó de trabajar” y se jubiló; esto ocurrió durante la hiperinflación de 1989, N tenía 23 años.

Ella recuerda su niñez como la época más difícil en términos económicos, pero cuando todxs sus hermanxs fueron cumpliendo 15 años comenzaron a aportar a la casa y esto no volvió a sentirlo.

Ella es la cuarta de nueve hermanos y hermanas, siempre vivieron en la misma casa. La fueron construyendo de a poco con ese aporte conjunto del padre, la madre (percibido como “ayuda”), y de las hermanas y hermanos:

... “mi tío edificó adelante y nosotros teníamos la mitad del terreno de atrás. Y bueno, cuando ellos vinieron pudieron comprar una casilla que era cocina, comedor y un cuarto grande. Y ahí estuve, hasta que después empezaron a edificar de material. Al principio hicieron dos piezas, así que teníamos las piezas atrás, que eran de material y la casilla que era cocina y comedor, después ya se hizo cocina y comedor y los dos cuartos. Después poco a poco se empezó a hacer lo demás. Ahora hay cuatro cuartos, cocina, comedor, el baño afuera, porque a mi papá nunca le gustó adentro el baño de la casa. Está el lavadero y el patio. Más galería... ellos le llamaban galería al patio con techo... sería. Después sí, hay un pedazo de jardín y otro cuartito, la parrilla”. (E3, 5/11/16)

Su familia, con una organización patriarcal, fue asignando a las mujeres posiciones desventajosas, con múltiples ocupaciones al interior del hogar, pero también imponiendo el trabajo fuera del hogar a temprana edad, todos/as sus hermanos/as, y ella misma, comenzaron a trabajar entre los 14 y los 15 años (los hermanos trabajaron en una verdulería, en el reparto de garrafas, las mujeres en casas particulares); iban juntando dinero y aportando a la economía familiar. A partir de su hermana, seis años menor, esta estructura familiar se rompe, porque ni ella ni los dos hermanos menores parecen haber hecho aportes importantes al sostenimiento de la casa.

Las mujeres solo han hecho el primario —aunque ella cree que tampoco hubiera querido seguir—, mientras que a los varones su padre “tuvo la oportunidad de pagarles” un tiempo más de estudios, hicieron hasta segundo año de secundario, luego fueron ellos los que decidieron no continuar. Más tarde tres de ellos retomaron el estudio, son los que “se hicieron policías”.

Al mencionar la manera en la que se repartían las tareas al interior del hogar, no hay cuestionamientos a los roles de género asignados: ellas tenían que hacer todo,

... *“Sí, y bueno, los chicos en casa no... no... no eran de hacer nada, porque son varones. Los varones no lavaban los platos, no cocinaban”*. (E3, 5/11/16)

Si bien la unidad doméstica cambió su estructura (por los procesos vitales de la familia, su padre murió, algunos de sus hermanas y hermanos formaron su propia familia y dejaron la casa), ella aún vive con su madre, una hermana (que no trabaja pero tiene un hijo a cargo), y un hermano separado. Ella nunca tuvo tiempo, o no se hizo tiempo, para construir sus propias relaciones sociales. Pese a estos cambios, este reparto desigual de tareas continúa, se repite en la estructura de doble jornada de trabajo que hace en la actualidad. Es ella la que tiene que limpiar la casa, lavar la ropa y las sábanas de todos/as, hacer la comida y las compras. Está “atrapada” en esta configuración familiar, de la que no puede salir, que gira alrededor de su madre. Por ejemplo, cree que si decidiera rebelarse, dejando de lavar la ropa de todos/as, eso solo implicaría que se le acumule el trabajo para el día siguiente. Pero, después de un rato de conversar se “atreve” a nombrar la desigualdad: *“si compartiéramos más, sería mejor... porque si no tengo que estar yo siempre nada más”*. Sin embargo, no sabe cómo cambiar esta situación.

La sobrecarga de tareas en las niñas de la familia, cuidando a sus hermanos menores, dedicadas a las tareas reproductivas dentro y fuera del hogar; la imposición temprana del trabajo en tareas naturalizadas, asociadas al género femenino; el trato diferente a los hijos varones y la consecuente despreocupación por las necesidades, intereses o sentimientos de las niñas, abunda en los relatos. Solo tomé tres ejemplos que permiten comprender las diferentes situaciones y contextos en los que estas mujeres fueron conformando sus subjetividades; así como las formas en las que narran sus vidas.

Son todas situaciones que las han posicionado, en el pasado, en lugares de sumisión; por la doble condición familiar, de niñas y de mujeres; y la múltiple condición social, de pobres, sin estudios, migrantes o hijas de migrantes. Esto no está explícitamente reconocido como una injusticia, como el resultado de las desigualdades padecidas a lo largo de sus trayectorias vitales. Pero emerge en el relato mismo y en la contrastación inevitable con mi propia experiencia de vida (tengo la misma edad que muchas de estas mujeres entrevistadas), aun las niñas de las clases medias bajas (que es donde ubico mi infancia y adolescencia) gozábamos de ciertos privilegios que estas otras niñas, en períodos similares, no tuvieron: estudio, tiempo de juego y ocio, relaciones sociales.

Esto refiere a la existencia de múltiples niñeces y adolescencias. Algunas con derechos, otras sin ellos, como decía una de las entrevistadas.

Aunque es necesario contextualizar la palabra “derechos”, la *Convención sobre los Derechos del Niño*, es un tratado internacional de las Naciones Unidas, que se remonta al año 1989¹⁵⁸ (es posterior al período al que remiten estas infancias y adolescencias). Pero, indudablemente, el trato que recibían algunos/as era muy diferente al de otros/as. Por esto, es necesario entrelazar¹⁵⁹ las desigualdades generacionales con otras desigualdades construidas e instituidas desde las estructuras sociales patriarcales y androcéntricas. Remiten a relaciones de poder que posicionan “lo masculino” por encima de “lo femenino”, restando oportunidades a las mujeres.

¿Es posible pensar que estas adolescentes mujeres pudieron hacer las mejores elecciones posibles para su futuro? Pareciera que no. Sus historias plantean embarazos tempranos (entre los 14 y los 22 años), que en muchos casos implicaron intentos de formar una familia, a partir de comenzar a convivir con esas parejas, pero que en ciertos relatos aparece, en realidad, como la oportunidad de “escapar” de las situaciones en las que estaban:

... “yo decía: ‘yo me voy a casar con cualquier burro que aparezca en mi... mi camino. No me voy a ir así nomás. No voy a ser mamá soltera ni nada’, decía. Pero yo me tengo que ir, me tengo que liberar de este maldito casa”. (E5a, 22/12/16)

Formar su propia pareja fue la forma de obtener la libertad y la autonomía que no tenían con sus familias de origen. Aunque después esas parejas no se pudieron sostener en el tiempo.

Pero este estereotipo de mujer está tan internalizado en ellas, que de una u otra forma termina apareciendo en el discurso, pese a todas las luchas que fueron dando en sus

¹⁵⁸ La Argentina ratificó esta Convención en 1990, mientras que en el año 1994 le otorgó rango constitucional. Desde ese momento el Estado Argentino tiene la obligación de garantizar todos los derechos que quedaron establecidos en esa Convención, a todos los niños, niñas y adolescentes que habitan el país. Pero la verdadera transformación en la concepción de las infancias estuvo dada en el cambio de paradigmas, de una concepción tutelar a un modelo de derechos, esto se produce recién en 2005, con la promulgación de la Ley 26.061 *Ley de Protección Integral de Los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes*.

¹⁵⁹ Reconociendo las desigualdades estructurales que son las que atraviesan toda la vida de estas mujeres.

trayectorias vitales. Una de las trabajadoras, para argumentar que su pareja no tenía razones para estar celoso (mientras que ella sí sufría por sus infidelidades) cuando ella salía de la casa, buscando compañía en una iglesia cercana, dice:

... “A él no le gustaba que estuviera en la religión... no le gustaba... pero tampoco porque me iba de casa... Porque yo igual mi papel de esposa lo cumplía, ¿eh? Yo me acuerdo que él, en la fábrica, cuando estaba, tenía turno rotativo. Y nosotros en la iglesia a las seis teníamos que estar. Pero yo ya dejaba... la casa estaba siempre impecable. Los chicos, los bañaba, nos arreglábamos y nos íbamos los tres, no los dejaba. Yo dejaba siempre la comida ya hecha... no faltaba nada, porque siempre nos... la chica que me hacía el estudio [con la que se formaba en la iglesia] recalca mucho eso, que uno como esposa tenía que estar pendiente de todo eso para que... que no haiga (sic) problemas, digamos, en el matrimonio”. (E4, 13/12/16)

El “*lenguaje de los roles*”, es “*el lenguaje a través del que se expresan los modelos institucionales de trabajo y sociedad y sus conexiones con los sistemas de género*” (Comas d’Argemir, 1995: 44). Son modelos hegemónicos que implican nociones y símbolos, que remiten a las diferencias acerca de los géneros, los papeles, los espacios, las relaciones. Este modelo de representación está presente en este último relato, expresa no solo los roles adjudicados (la casa impecable, las y los hijos cuidados, higienizados y protegidos; la comida preparada) sino también las posiciones ocupadas (la mujer ocupada de los otros/as, para que no haya problemas). Pero, pese a que estaba todo como “debía estar”, se rompía con lo esperado, para una mujer, una esposa y una madre: no estaba en la casa.

4.3- Algunas historias migrantes: la construcción de una vida

Me voy a centrar, en este apartado, en las motivaciones que muchas de ellas tuvieron para migrar: los desplazamientos atraviesan estas vidas, pueden ser migraciones internas o internacionales. Pero, en general, esas motivaciones estuvieron fuertemente entrelazadas a sus situaciones económicas y, en algunos casos, a la necesidad de escapar, de deudas o de situaciones violentas con las parejas.

Las circunstancias particulares en las que se encontraban estas mujeres fueron las que alentaron la migración: a veces en forma de huida, otras en forma de proyectos cargados de esperanzas. Pero, leyendo entre líneas sus propios relatos, es posible identificar

otros elementos que influyeron también en estas decisiones: las historias familiares; las carencias; las múltiples desigualdades vividas, dejaron también sus huellas. Entonces, más allá de las particularidades, me voy a enfocar en las coincidencias, la forma en la que esas decisiones que tomaron condensan las dificultades compartidas.

... "Cuando yo me vine, lo dejé todo. Me vine, así, con la bolsita, con el bolsoncito y mi hijita... Pero cuando volví... o sea que... no sé qué hizo [su expareja] con todas las cosas... si lo vendió, si se lo llevó a algún familiar [...] Alquilábamos, pero teníamos muebles, cocina... todo eso... Nada. O sea que vine acá y empecé de cero. Así que no tengo nada". (E7, 28/8/19)

Esta primera aproximación a estas historias migrantes permite ver que sus experiencias se van narrando, en muchos de los casos, a través de miradas autocríticas, que plantean un antes y un después. Desde la actualidad, se ven en el pasado como sumisas, conformistas y adaptables; ahora, luego de acumular experiencias y haber provocado transformaciones importantes en sus vidas, se perciben como luchadoras, fuertes y capaces. Estas transformaciones, en sus vidas y en sus autopercepciones, se lograron cuando decidieron tomar el control de lo que les pasaba. Por esto, en los relatos es interesante encontrar eso que ellas mismas definen como "empezar de cero".

Y este "empezar de cero" muchas lo hicieron en un país extraño, dejando a veces a una parte de su familia en sus hogares de origen. Uno de los ejemplos de pasados migrantes es el de M, en el año 1996 migró de Perú a la Argentina, llegó a Buenos Aires a los 23 años, vino a trabajar. Su pareja llegó antes:

... "Me vine este... a trabajar. Sí, primero vino el padre de mi hijo [1 año antes], es él el que me... Él vino por... no... trabajo y bueno... a medida que iba viendo que la situación iba bien, que estaba el uno a uno, que allá nos servía, se triplicaba el dinero, entonces me dice: 'M y porque no te vienes, y trabajamos los dos, juntamos y así nos compramos la casa', el sueño allá, en Perú. Yo tenía mi hijo con un añito, deje con mi suegra, y cierto, me vine... [...] Y después empezamos a trabajar y veíamos que la situación iba bien y tratábamos de juntar... claro, la cosa era no gastar aquí, igual la plata se te iba, porque el uno a uno... tampoco... entonces, era minimizar todos los gastos, ahorrar y lo poco que juntábamos allá se nos triplicaba la plata... eso era. (E6, 15/12/18)

Ella tenía ya dos hijos, al mayor lo dejó con su madre y al más pequeño, de un año y medio, con su suegra. El proyecto inicial fue juntar dinero solo por un período, con el objetivo de comprar esa casa en Perú, era la época de la convertibilidad en la Argentina. Alquilaron una habitación en Pompeya y solo se veían los fines de semana, porque rápidamente M consiguió un trabajo “sin retiro”. A los 20 días de llegar fue a una entrevista de trabajo en el barrio de Belgrano:

... “No conocía nada, era cero... no sabía ni siquiera usar ascensor... era... eh... yo... yo veo a la M de antes y no... hasta el teléfono no era para mí costumbre agarrar y atender y... como que me ponía nerviosa y todo eso”. (E6, 15/12/18)

Al principio le costó adaptarse al nuevo lugar y al ritmo de trabajo:

... “Extrañaba... era un lugar donde no conocías, donde tu comida no... no había... ahora puedes conseguir, ¿no? Puedes preparar tu comida, era... esa vez era muy difícil y encima entre peruanos... era raro que tu podrías encontrar. Entonces, yo salía de mi trabajo pero... me ponía a llorar. Lo pasa pero mal, y decía ¡¿a qué vine?! Y, después, ahora me da risa... es que para mí todo era nuevo, supermercado... yo no sabía. (E6, 15/12/18)

La adaptación de las personas que venían de zonas rurales fue muy dura, no dejaron de sentirse ajenas; luego de un tiempo lo lograron, pero esto no implicó que dejaran de extrañar, sobre todo quienes habían dejado a sus hijxs con familiares en sus lugares de origen, o quienes tenían relaciones familiares extendidas y fluidas. La soledad se convirtió en un peso algunas de ellas.

En algunos casos las transformaciones se produjeron al migrar; otras veces, como en este caso, a partir de cambios en las relaciones con sus parejas en los nuevos lugares de residencia; que es cuando se encontraron solas, sosteniendo un proyecto que había sido compartido. Esto pasó a ser una prueba dificultosa en sus vidas.

...“Yo trabajaba con cama adentro. Él vivía por allá, por Pompeya... eh... tenía... teníamos un cuarto, solo los fines de semana que yo iba, me encontraba sí, estaba sin mí [...] Dejé [a su hijo más pequeño] con un año y medio. A un año y medio vuelvo [a Perú]... mi hijo no me reconocía...y... me sentía mal y... todo eso y después de eso dije ‘no, no vuelvo más a la Argentina’. Después, una vez que me acostumbro, dos meses me quedé con él, que ‘yo soy tu mamá, soy

esto... esto'... así, mostrándole fotos y todo eso, bueno... hasta que conquisto a mi hijo... Y me lo traigo aquí, ya me vengo con mi hijo. [El padre] me envía el permiso: 'bueno, tráelo a J'. [Pero al llegar] pasaron cosas con el padre de mi hijo... no me pasaba más el dinero y nada". (E6, 15/12/18)

Algunas de ellas migraron con sus parejas, como M, y fue en la Argentina donde se produjo la separación. Al rememorar todo el proceso y narrarlo, algunas consideraron que las parejas no acompañaron el sacrificio que ellas hicieron por crearse una vida. Al inicio trabajaron incansablemente, durante toda la semana, para volver a sus casas con sus familias, solo los domingos. Aceptaron trabajos pesados porque fueron educadas en la idea de que *"cualquier trabajo es digno"*. Pusieron en primer plano el bienestar y el cuidado de los hijos e hijas; priorizaron sostener sus estudios, porque esto fue (es) percibido como el *"futuro de sus familias"*. Todo esto queda en sus narraciones como preocupaciones que sostenían solo ellas.

... "Yo también, trabajé mucho... mis hijas quedaron sin madre... desde que llegamos... cuando llegamos tenían como 8, 9 años, 10 años la mayor... pero yo... por eso te digo, trabajé hasta domingo... en cualquier trabajo. Y cuando consigue trabajo con... primero era sin retiro... con cama, por tres meses. Probé de todo... Pero mis hijas me extrañaban... porque eran muy chicas, la menor [...] la señora se daba cuenta, porque llamaban por teléfono... dice: 'mami, mami, me dice ¿cuándo vas a venir?', le digo, 'el sábado, hija, el sábado en la tarde estamos viendo'... y así siempre... hasta que la señora se dio cuenta, me dijo, 'Z, tus hijas te extrañan, me dice... podés salir con retiro'... Y salí, de 8 a 5". (GD10, 7/12/19)

Al llegar, en general, el primer trabajo es "sin retiro", eso complica el cuidado de sus hijos e hijas, serán sus parejas (sin trabajo), o algún pariente, quien se quedará a cargo, en una *"casa ajena"*, ya que durante el período inicial a la llegada, por lo general, viven en la casa de algún familiar o conocido/a de sus lugares de origen.

Se reiteró la mención a llamados de lxs niñxs a sus lugares de trabajos, como el caso de la cita anterior, incomodándolas o dejándolas intranquilas. Esto fue una presión muy fuerte para ellas, recuerdan esos incidentes como situaciones dilemáticas, entre el cuidado o la continuidad laboral. R es paraguaya y tenía cerca de 27 años cuando migró definitivamente a la Argentina en 2006,

... *“antes, iba y venía, iba y venía... como... como hormiguita viajera [...] trabajaba un par de meses y me iba de vuelta”*. (E5b, 19/5/17).

En Paraguay, antes de esta fecha, además de trabajar en una clínica como enfermera, trabajó bordando ropa al *“estilo paraguayo”*. Pero, por cuestiones relacionadas a deudas de su esposo y del esposo de su madre tuvo que abandonar Paraguay. En Buenos Aires ya residía un tío suyo, fue quien le dijo que había trabajo. Se vinieron con su esposo y las dos hijas; y, rápidamente, ella comenzó a trabajar en casa particulares, *“sin retiro”*:

... *“Y, bueno, justamente fue en el 2006 que me quedé... me quedé en el primer trabajo con cama adentro. En Morón, con una parejita. Eh... Yo estaba a punto de irme, porque mis hijas eran chiquitas, me vine con mi marido, por supuesto, en esa época... felizmente casada. Bueno, este... me fui a trabajar. Me llamó la señora por recomendación de una amiga. Me dijo... este... que necesitaba una persona, que me iba a pagar muy bien: \$1200 mensual. Bueno, acepté eso”*. (E5b, 19/5/17)

En otros casos, la migración implicó la posibilidad de huir de sus parejas. La violencia, el alcohol, la falta de amor y acompañamiento es lo que hizo que decidieran abandonar sus hogares, dejando a algún familiar a cargo de sus hijxs (hasta la reunificación). Pero, siempre fueron los problemas económicos los que terminaron de decidirlos.

A los 25 años, V estaba en Yacuiba (Bolivia) cuando decidió abandonar a su pareja, se había quedado sin ingresos: *“quebró”*; dejó a su hija de 12 años con su hermana en Yacuiba; se fue a Santa Cruz para vender todo lo que le quedaba. Su hijo de 15 años estaba en la casa de su madre en Potosí. Cuando todo estuvo organizado, viajó a Buenos Aires con su hija más pequeña. La idea de ella era reunificar a la familia cuando consiguiera trabajo en Buenos Aires y tuviera el dinero suficiente para los pasajes; esto lo logró un año después. Su principal preocupación siempre fue tenerlos con ella. Me contó cuál fue la razón que la decidió a partir:

... *“Pero por razones de... de mi pareja... andaba... le gustaba... el chupi. Y, bueno, también pensé... con él no voy a salir nunca adelante. Y me vine con mi hija, con la más pequeña, que tenía apenas 5 años. Peleábamos, discusiones, los chicos... Y, bueno, agarré, sin pensarlo dos veces me dije... me quedo para sufrir o me voy y empiezo una nueva vida [...] ¡que tome... y que venga... a sacarte la plata! O si no le das, ¡querer amenazar a pegarte, a maltratarte! [...]*

Me vine, sin pensarlo dos veces. Después mandé... dije que... por un año trabajé, junté plata para el boleto de mis hijos y luego mandé de un año el dinero. A mi mamá le dije que me los traigan. Me los trajo a los dos". (E7, 28/8/19)

Al año y medio de estar en Buenos Aires se enteró de que su pareja había muerto; durante ese tiempo, él trató de ubicarla pero la madre de V no le dijo dónde estaba:

... "Aparte, cuando yo me vine... uy... como si yo me hubiese sacado una... una espina, una cosa que me pinchaba, que me hacía daño. Me sentía así. Me quedé libre. O sea... como tener una herida que te dolía y dolía y cuando... a mí... salirte de la esa herida y que te sana... para mí ha sido un alivio venir. Eso... por lo menos... ahora lo digo, lo disfruto, soy feliz, chocha de la vida, por mis hijos. [...] Y, bueno, ahora vivimos acá, felices. Mis hijos están echando raíces acá". (E7, 28/8/19)

Un caso parecido es el de la madre de una de las trabajadoras entrevistadas que ya presenté antes, ella también decidió dejar a su violenta pareja y a las dos hijas que había tenido con él; pero, más tarde, en esta huida deja también al hermano de D (ella y este niño eran hijxs de su primera pareja) en Misiones, para escapar con ella sola hacia Buenos Aires. Esta huida, y la historia de violencia y "abandonos" de su madre (que no volvió a ver nunca más a esxs hijxs), marcó la vida de esta trabajadora:

... "Mi mamá se separa del marido, deja a las dos nenas y también deja a mi hermano, mi otro hermano, viste. Y es cuando yo vengo a Buenos Aires, tenía 11 años. Y, también, cuando llego acá lo que sigo haciendo es lo mismo que estaba haciendo allá. Pero ya con más responsabilidad, viste, porque ya... a los 11 años, ponele 11 años y medio empecé a trabajar ya con cama. Y así empecé todo... toda mi historia de... en el servicio doméstico. Y aprendí... y lo único que aprendí a hacer era eso". (E4, 13/12/16)

En otros casos, la migración remite a la única posibilidad de proyectarse hacia el futuro. Es el caso de una migrante interna, de Santiago del Estero, que sin estudios y a los 18 años, en el año 2000, decide instalarse en Buenos Aires con su tía, porque las condiciones materiales, en su lugar de origen, tampoco estaban dadas ni para iniciar sus estudios secundarios ni para trabajar.

... "¿Y ALLÁ EN SANTIAGO NO HABÍA POSIBILIDADES?"

No. Porque... quedaba lejos... aparte teníamos que caminar hasta... para la parada del colectivo, y... no es como aquí, el centro... ¿viste que acá tenemos ahí nomá... la cuadra? Es lejos para tomar el colectivo. Y... aparte andar sola... porque era un monte... campo... Y era medio peligroso... mi mamá no me iba a dejar ir a trabajar, igual. Tenía que tener algún vehículo para ir, igual. Y después, cuando yo ya tenía 25, 26 años pusieron el colectivo por cerca de las casa. Pero ya estaba acá". (E8, 7/12/19)

La migración también parece ser un destino para las jóvenes, que perciben que en Buenos Aires tendrán mayores posibilidades para trabajar, estas ideas están asentadas en la falta de "trabajo para mujeres" en los espacios rurales. Esta dificultad fue señalada no solo por las personas que se desplazaron desde Santiago del Estero y Misiones hacia Buenos Aires, sino también desde otros países:

... "mamá toma la decisión de venirse a Buenos Aires porque es un problema muy grande... ahora... ahora no tanto, pero... nunca había trabajo para... No hay trabajo en las provincias para las mujeres, es muy difícil conseguir. Sí. Hoy en día, a lo mejor, un poco más, pero... siempre fue... más en esa época, hace 40 y pico"... (E4, 13/12/16)

Se reitera esta situación en el caso de una migrante boliviana:

... "Yo... yo, más que todo vine por el trabajo, para sobresalir... salir adelante, porque... porque en mi país, para trabajo para mujer no hay. Sí... por ahí hay trabajo para empleadas [en casas particulares], pero te pagan poco". (E7, 28/8/19)

Antes de la crisis de 2001-2002¹⁶⁰, V vivía en Yacuiba, ciudad fronteriza a Pocitos y Salvador Maza, en ese período había dejado el trabajo en casas particulares porque

¹⁶⁰ Se trata de una de las crisis socioeconómica y política que atravesaron al país, marcando un profundo deterioro de las condiciones de vida, agudizando la desigualdad, con tasas de desocupación del 22% y de pobreza que rondaba el 50%; la actividad económica detenida y el default de la deuda externa; el aumento de la conflictividad social. "La situación fiscal era tan insostenible, que los Estados provinciales y hasta numerosos municipios, emitían sus propios bonos para pagar los sueldos de sus empleados. Estas cuasimonedas se canjeaban en el mercado por un valor inferior al peso de curso legal, lo que implicaba una rebaja real de los salarios públicos. Al momento de la crisis de 2001, circulaba un gran número de estos papeles, que sólo se reconocían localmente en su mayoría" (Grassi, 2012b: 5). Todo esto se agravó también por el descrédito en el que cayó la política, por la represión de diferentes episodios callejeros que dejaron 39 muertos, el estado de sitio y la renuncia del presidente Fernando de la

tenía tres hijxs, y ya no podía trabajar sin retiro; y por horas le pagan muy poco. Había comenzado a trasladar mercadería de contrabando del lado boliviano hacia la Argentina, pero comenzó a irle mal; además, su pareja no la ayudaba: bebía, gastaba todo el dinero y se volvía cada vez más violento. Esto aceleró la decisión de abandonarlo y migrar hacia Buenos Aires.

... “yo tenía negocio... de vender. Traía de Bolivia, para el lado argentino, mercadería. Vendía... y, bueno, hubo ese problema... me perjudicó el cambio, aparte entré en quiebra porque todo se manejaba en pesos. En esa época era todo uno por uno. Y así que... eso fue. Y, bueno, entré en quiebra [porque prestó todos sus ahorros en pesos y le devolvieron en pesos], “cuando no valía nada” [después de la devaluación de 2001-2002], no tenía... agarraba... lo poco que tuve compré mercadería del lado argentino y lo llevé para Santa Cruz, Bolivia, a vender, y bueno, el negocio también andaba mal. Y agarré, bueno, de última, dije, me voy. Como mi hermano vivía acá... le llamé, y le dije: ‘¿cómo hay trabajo por allá?’ ‘Sí, me dijo. Hay trabajo. Para la mujer hay trabajos. Si tienes ganas de trabajar, salir adelante, vienes’. Y me vine”. (E7, 28/8/19)

A partir de estas historias, es posible componer las imágenes que van construyendo de lxs otrxs. Las autopercepciones responden muchas veces a una imagen invertida, ya que una manera de describir cómo son ellas parte de la contraposición con sus parejas: ellos son “vagos”, y “no saben cómo manejarse solos”; son “despilfarradores”, poco cuidadosos con el dinero y “se endeudan”; en lugar de mantener a sus familias “viven de ellas”; no son sinceros ni fieles, son “mujeriegos”; son “borrachos” y pueden llegar a ser violentos; no se preocupan ni cuidan a sus hijos e hijas, no les sostienen económicamente; se desmoronan y deprimen frente a las adversidades.

Si bien la mayoría ha tenido dificultades, lograron salir a partir de reflexionar sobre lo que les estaba pasando, y encontrar motivaciones en las familias que ellas construyeron, como soportes materiales y simbólicos de la existencia (Martuccelli, 2007); rechazando las situaciones opresivas que estaban viviendo. Dándole un significado particular a sus trabajos, que nunca fueron mencionados (de manera directa) como trabajos que las denigraran; las distinciones de clase, género y/u origen en ningún momento fueron señaladas como obstáculos en sus trayectorias. Aunque están

Rúa; y, la sucesión de cinco presidentes en dos semanas. Posteriormente, la salida del modelo de la convertibilidad a partir de la ley de emergencia económica, Ley 25 561/2002, implicó una fuerte devaluación de la moneda con la consecuente caída del salario.

presentes en las anécdotas, que van contextualizando en crisis sociales y personales; y son las que les permiten contar(se) un interminable número de esfuerzos, caídas y superaciones, que al final del relato se vuelven testimonios de sus logros.

... “Estoy acá, por suerte, gracias a dios, en este país hay trabajo. El que muere de hambre es la gente floja. Yo lo bendigo... porque trabajo hay. Cuando empecé el taller [de costura], sufría, te pagaban una miseria. Tenía que pagar... tenía que trabajar hasta altas horas de la noche... y pasó dos, tres meses, cuatro meses y seguía, y al final paró la temporada, y dije: ‘¿qué hago ahora?’, agarré... había esa época... bordados en mostacilla, en lentejuelas y esas cosas. Y agarré bordado. Y lo que yo ganaba en el taller, ganaba el doble bordando”... (E7, 28/8/19)

Esto muestra que, en algunos casos, la capacidad de optar por el trabajo en casas particulares estuvo presente, no siempre fue la única posibilidad. Por el contrario, ante las múltiples experiencias anteriores, el trabajo de cuidado (limpieza y cuidado de personas) por hora fue la opción más ventajosa en la ecuación: salario, tiempo y salud.

... “En limpieza... bueno... por hora ganas más, y a parte no es tan... arruinando los ojos... te arruina también la lavandina... otros productos... pero si usas mucho, entonces... hay que usar poca... sobre todo... te pagan un poco más... que cualquier trabajo... por lo menos, hasta ahora”. (E7, 28/8/19)

Cada vez que definen sus empleos, el sentido que se reconstruye, y esto es generalizado, es que remite a un trabajo “duro” y no “desprestigiado”. Es “digno”, pero, “no es un trabajo fácil, ni liviano”. Esto implica gran cantidad de horas diarias haciendo múltiples tareas, que no solo requieren concentración (algunas cosas que hacen o productos que manipulan resultan peligrosos), sino también energía, empeño y empuje. No son “flojas” ni “vagas”; supieron buscar y sostener sus trabajos; pudieron sostener ellas solas sus hogares, criar a sus hijxs y darles la tan ansiada educación que ellas no tuvieron. Todo esto se suma a los sentidos de “responsabilidad” y “confiabilidad”, a partir de los que también se piensan. El *trabajo* en nuestra sociedad forma parte de “una matriz de representación socialmente compartida”, dice Grassi (2012b)¹⁶¹, es la única fuente

¹⁶¹ “Se trata de una matriz compartida por ideologías opuestas, a las que distingue el contenido humanista o economicista en los que se nutre la preocupación por los desocupados, así como las relaciones en las que se propone la ocupación (mercantiles, solidarias, cooperativas, asociativas, etc.), pero no el núcleo: el trabajo amalgama la comunidad y la ocupación en un trabajo enlaza al sujeto a la comunidad. Esta matriz configura nuestro pensamiento al punto que

de valoración e integración. Son sentidos que están presentes incluso en las migrantes. Desde sus trabajos, desde esos trabajos, es posible reivindicar la identidad, como trabajadoras, como mujeres, como migrantes.

Por otro lado, el sentido de trabajo “duro” también es el que se utiliza para reafirmar la posición de revalorización de sus ocupaciones, ellas en muchas ocasiones han manifestado no aceptar empleos por debajo de lo que creen “justo”. Por ejemplo, a fines de 2019 en una discusión grupal, se planteó que la cotización de \$200 a \$250 por hora era lo que consideraban una retribución adecuada para las tareas generales de limpieza. Mientras que la Tabla salarial aprobada por la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*¹⁶² determinaba que la hora se pagara: \$134. Pero, también había empleadorxs —estábamos discutiendo los trabajos en los *countries*— que no se guiaban por esta tabla considerada exigua, pagaban aún menos, y esto genera más indignación:

... “A mí no... a mí me dicen eso y les digo: ‘¡No!’, inmediatamente les digo: ‘no, no lo voy a hacer... cómo lo voy a... le digo: ¿usted trabajaría por \$95? La verdad... no es un trabajo fácil... ni liviano, ¿lo haría usted?’. Pero no sé... también, si te agarra... de tener una necesidad así... no sé si no lo haría también”. (GD12, 7/12/19)

Se preguntan con indignación, interpelando imaginariamente a una empleadora que paga \$95 la hora, a fines de 2019, en un *country*: “¿usted trabajaría por \$95?”. Aunque también reconocen que esto está dicho desde el presente (cuando tenían hijxs pequeñxs), porque se piensan en el pasado, cuando sí tenían “necesidades así”, y tomaban los trabajos que les ofrecían aunque estuvieran mal pagados. El presente implica haber adquirido (la mayoría de las entrevistadas) cierto capital social que antes no tenían: una amplia red de trabajo, seguridad en ellas mismas, conciencia de los derechos obtenidos. En agosto de 2018, cuando se había anunciado un aumento, una de ellas envió la nota publicada en un diario y dijo:

A- *Sube 25% el sueldo de las empleadas domésticas LA NACION*
<https://www.lanacion.com.ar/2158299-sube-25-el-sueldo-de-las-empleadas-domesticas>

las críticas y las alternativas se plantean en el mismo molde y no se imagina un sujeto que no valga más que por el trabajo en el que está ocupado” (Grassi, 2012b: 16).

¹⁶² Consultar en el Anexo: Tabla Salarial 2019.

B- *Gracias. Muy lindo pero la verdad chicas una porquería porque ahora en septiembre es un 5 % y en noviembre otro 5 y no sé cuándo lo que falta... Mejor yo no le digo nada y le pido aumento por mi cuenta.*

A- *Sí, M. ahora un 12% y lo demás de a poquito... (WA, 2/8/18)¹⁶³*

A partir de todo esto es posible reconstruir la manera en la que se autorrepresentan muchas de ellas.

... “Y todo esos logros... digo, ni yo me la puedo creer. Y a veces digo, dios es grande, no sé, pero, eso es lo que yo quería. Siempre quise que... por ahí, yo no logré... me hubiera gustado lograr algo pero... lo trato de hacer con mis hijos”... (E6, 15/12/18)

Las decisiones tomadas antes de migrar; la posibilidad de imaginar otras situaciones para ellas y sus familias; las elecciones que han hecho y las pruebas que han pasado a lo largo de sus trayectorias laborales; las comparaciones y evaluaciones que hicieron en momento cruciales de sus vidas; las oportunidades que han ofrecido a sus hijos; el lugar de reconocimiento que han sabido construir en sus ámbitos de trabajo; todo esto habla de prácticas y significados, una serie de sentidos constituidos en la acción y en el pensamiento.

4.4- ¿Qué significa maltrato en este trabajo?

En el marco teórico se retomó la definición de la OIT sobre el llamado *trabajo decente*, que contempla la posibilidad de tener acceso a un empleo que origine un ingreso justo *“en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”¹⁶⁴*.

Así, si el análisis de estas trayectorias laborales se sitúa en el pasado, es posible ver que el temprano inicio en el empleo de estas mujeres, además, de los contextos personales y familiares en los que se pactan las tareas, los horarios, los salarios, las condiciones de seguridad, las obligaciones recíprocas y demás formalidades, en ninguno de los casos ha posibilitado vivir a esas personas (y a su familia) en condiciones “decentes”. Esto no quiere decir solo que no se les haya permitido cubrir sus necesidades básicas, tales como la alimentación o el cuidado de la salud, a lo largo

¹⁶³ Completé palabras y modifiqué la ortografía con el objetivo de hacer más comprensible la lectura.

¹⁶⁴ Ver en el Capítulo 1, el apartado 5: *Trabajo y experiencias de trabajo*, la sección *Trabajo: explotación, derecho y dignidad*.

de todas sus trayectorias de vida. Sino que no es posible desligar estas apreciaciones, sobre las condiciones laborales, de la identificación de diferentes ejes transversales de subordinación que atraviesan con fuerza estas historias:

- La naturalización de un temprano inicio laboral en el sector, donde esas niñas trabajadoras son sobrecargadas de responsabilidades, tareas y exigencias.
- La existencia de valores androcéntricos institucionalizados en nuestra sociedad que las posiciona en un lugar de desprestigio, como mujeres trabajadoras quedan asociadas a la carencia de habilidades, saberes y destrezas; este aspecto parece impedirles aspirar a condiciones “dignas” de vida.
- El establecimiento de jerarquías sociales asociadas a la posición de clase, que ubica a los sectores empobrecidos en un lugar de sumisión, humillación y dependencia; que incluso llega a la cosificación de estas personas. Son significativos los términos usados por ellas mismas cuando relatan sus recorridos laborales desde la voz de sus empleadores/as: ellas “*sirven*” o “*no sirven*”; las “*traen*” o las “*llevan*”, las “*piden*” o las “*prestan*”; se “*roban*”.

Considero que uno de los aspectos, que se va entrelazando en estas representaciones, ha permanecido (significativamente) por fuera de estos discursos —pero que en nuestra sociedad tiene una presencia permanente, cotidiana, en las clasificaciones sociales, ya lo trabajé en diferentes momentos— es el tema de la *racialización de las relaciones de clase*¹⁶⁵ que ha analizado profundamente Mario Margulis (1999a; 1999b). Dice, en el texto que escribe junto con Marcelo Urresti (1999), que esas “*formas de discriminación social, instaladas en los códigos culturales y en los hábitos de algunos sectores, que se pueden detectar en comportamientos y en mensajes*”, no siempre son procesos asumidos ni por la persona discriminada ni por quien discrimina. Esta “*discriminación con base socioeconómica que asume el lenguaje de las diferencias fenotípicas y/o nacionales*” es interpretada por los autores como un “*fenómeno evanescente y velado*”, se oculta y disimula “*para no asumir el doloroso peso de mensajes descalificadores que actúan en la vida cotidiana y en la circulación por la ciudad*”; y también se desplaza, ya que se esgrimen “*estrategias de defensa*” (pp. 10 y 11) para construir una imagen valorada de lo propio que contrasta con imágenes negativas sobre otros grupos aún más desfavorecidos.

¹⁶⁵ Categoría incorporada en el Capítulo 1, en la sección *Discursos y experiencias*.

El análisis de las interacciones observadas y de las expresiones verbales —captadas en contexto, al compartir espacios cotidianos— complementaron los relatos de estas trabajadoras; quienes “estratégicamente” fueron construyendo una autoimagen alejada de discriminaciones, prejuicios y desvalorizaciones. Uso la categoría de “estrategia” en el sentido que le da Denys Cuche (1996), al indicar que las personas tienen “*cierto margen de maniobra*”, al apreciar la situación en la que se encuentran pueden ocultar, visibilizar o resignificar diferentes aspectos de sus historias o clasificaciones para alejarse del maltrato, la descalificación o la discriminación.

Sin embargo, a través de una indagación a “contrapelo”, resulta posible desentrañar otra mirada sobre la propia historia relatada, esa otra lectura que va más allá de las valoraciones hegemónicas que se filtran en los discursos del presente, tratando de captar esas huellas o esos indicios que han quedado del pasado, que aparecen de manera conflictiva y contradictoria, por ejemplo en esos procesos de cosificación que señalaba antes.

En estas tensiones es donde las subjetividades de estas mujeres se han ido construyendo y deconstruyendo a través del tiempo.

4.5- Preocupaciones compartidas

4.5.1- Los estudios y los estereotipos de género

Más allá de las circunstancias particulares, es posible establecer ciertas similitudes en sus relatos. Muchas de ellas explican la imposibilidad para sostener sus estudios a través de dos argumentos.

El primer argumento, como señalaba en el sección anterior, es la “falta de incentivo familiar” para concluirlos, a partir de la idea de que al ser mujeres no lo necesitaban, mientras que sus hermanos varones sí lo precisaban. Esta desigualdad de género estuvo fuertemente presente en todo el trabajo de campo, incluso en las clases y talleres dictados en la *Escuela*, no solo entre las mujeres entrevistadas.

Este argumento guarda relación con el modelo hegemónico durante la década del sesenta, el modelo de *domesticidad* de las mujeres, “*definida como la vida de hogar y la dedicación a ella*” (Pite, 2016: 15); que si bien estaba más asociado a las clases medias, estos sectores subalternos lo estaban haciendo propio. Establecía la forma

deseable de vivir en familia y los roles asignados a cada género: los hombres trabajando fuera del hogar a cambio de un salario, y las mujeres como “amas de casa” de tiempo completo, al cuidado de la casa y de la familia. En este modelo, la “necesidad” era el único argumento aceptable para el trabajo de las mujeres puertas afuera del hogar (Pite, 2016). Sin embargo, en este período todos estos mandatos estaban comenzando a cuestionarse en las clases medias; aunque, en términos aspiracionales, aún tenían una fuerte presencia.

Según los relatos de las trabajadoras, en estos sectores era a los varones de las familias hacia donde se dirigían los esfuerzos para que avancen en el estudio. Planteando una desventaja inicial con respecto a las mujeres, que parecían “no necesitarlo tanto”. En ellas se incentivaba el desarrollo de otras habilidades, las relacionadas a sus “saberes naturales”: coser, tejer, bordar, cocinar, limpiar. Ante la pregunta sobre las oportunidades de estudiar, las respuestas referían a esas habilidades:

... *“yo no seguí el secundario [...] pero después también estudié corte y confección y todas esas cosas que... como para que... la mujer sepa, no sé... No, no. Que yo creía, porque era lindo aprender y hacer tu ropa o aprender a coser¹⁶⁶, qué sé yo”*. (E3, 5/11/16)

Esta entrevistada consideraba que había adquirido los conocimientos adjudicados a su propio género, al comenzar antes de los 15 años un curso de corte y confección, que no terminó, pero su hermana mayor sí lo había logrado. Y esto les permitía confeccionar su propia ropa.

Una de las migrantes bolivianas, en una conversación me contó que había aprendido a tejer en la escuela, porque a las mujeres, “en el nivel primario se les enseñaba a coser, bordar y tejer”. Ella consideraba que la sociedad boliviana era “machista”, pero no porque la mujer es la que se queda en la casa, a cargo de las tareas domésticas, sino porque “el hombre es el que sale a trabajar”; en otra ocasión, lo ejemplificó con el caso de su madre:

... *“mi mamá quedó viuda con 45... Y, bueno, mi mamá era ama de casa, nunca trabajó. Porque allá las mujeres no trabajan. Y, bueno, ahí empezó a tejer,*

¹⁶⁶ Yo misma, que tengo la edad que tiene esta entrevistada, aprendí a coser de manera autodidacta en esa época, esta era la posibilidad que tenían los sectores más empobrecidos para tener ropa, no era habitual comprar ropa ya confeccionada.

cuando mi papá falleció empezó a tejer. Tejía unas mantas para las señoras, chompas, unos saquitos, tapetes. A dos agujas y a crochet. Y... y vendía eso. Vendía, y la ganancia se la quedaba". (E7, 28/8/19)

Esos "saberes femeninos", en casos de adversidad, eran los que les permitía sobrevivir, se convertían en recursos laborales. Otra de la migrantes, en este caso de Paraguay, me contaba en un conversación en julio de 2018, que unos años antes de venir para la Argentina (en 2006) se había quedado sin trabajo, había sido enfermera, se había casado y ya tenía dos hijas pequeñas; fue en ese momento que comenzó a "coser y bordar ropa al estilo paraguayo", esto le permitía tener sus propios ingresos en una época en la que su esposo tenía dificultades económicas por la acumulación de deudas.

Lo que resulta útil para las mujeres remite al estereotipo que las ubica en la casa, ocupadas en los quehaceres domésticos: limpiando, cocinando, cuidando, cosiendo, tejiendo, bordando. El modelo de domesticidad hegemónico entre los sesenta y setenta, que exaltaba "las capacidades domésticas de las mujeres por encima de cualquier otra", se mantuvo vigente "hasta comienzos de la década del 1980" (Pite, 2016: 19).

En estas trayectoria es inevitable observar el contraste entre el ideal y lo que efectivamente sucedió. En algunas entrevistas se relacionó la posibilidad de estudiar como estrechamente relacionada al género: los hombres eran los que deberían salir a trabajar para sostener a sus futuras familias, mientras que se consideraba que las mujeres no lo necesitarían. Esto orienta la mirada hacia sus padres y madres, que tal vez las pensaban a ella, a futuro, como dependientes. Paradójicamente, estas explicaciones las dan estas mismas mujeres, que nunca han dejado de trabajar fuera de sus casas.

... "yo estoy en blanco hará... cuando Cristina puso por ley que tenía que trabajar en blanco... yo digamos... yo trabajo prácticamente desde los 10 años, de que te conté allá, tengo 51 y si tengo... no controlé, pero si tengo 10 años de aportes es mucho, porque siempre trabajé en negro". (E4, 13/12/26)

... "siempre fui independiente. Siempre trabajé, desde los 13 años. Porque sin trabajo yo no puedo vivir. Porque... ¡Qué voy a hacer! A quién voy a pedir nada, tampoco puedo mendigar, tampoco robar". (E5b, 19/5/17)

... “cuando llegué era... tenía que trabajar de lo que sea... porque a la final tenía que tener plata. O si no me muero de hambre [...] ahora... o sea, uno... tampoco está para elegir el trabajo también... uno tiene que estar ahí, por el... sostenerse también”. (E7, 28/8/19)

... “nunca dejé de trabajar los días de mi franco, eso me mantenía. Es... una de las chicas, siempre me proponía y me decía: ‘M, por qué no empiezas a trabajar por horas’... me dices, que no, que no, que no, estaba así. Hasta que me echó esa señora, y una de las chicas me dijo: ‘M, dejá ese trabajo y yo te armo’. Desde ahí me armó y nunca dejé de trabajar”. (E6, 5/12/18)

Las características que, de manera estereotipada, son atribuidas a cada género estuvieron presentes en sus infancias también mediante la asignación de tareas, a veces desmedidas, a las hijas mujeres con respecto a los varones; o incluso imponiendo el cuidado de hermanos y hermanas más pequeñas a las hijas mayores. Pese a esto, no registré críticas abiertas en sus discursos sobre las posibilidades negadas a las mujeres y otorgadas a los varones de sus familias de origen, en términos de tiempo y toma de decisiones. En realidad, son más frecuentes las justificaciones que las críticas o reproches.

El segundo argumento fuerte, que explicaba la falta de escolarización, remitía a sus “propios impedimentos”. Esto permitía explicar las dificultades que encontraban al tomar los diferentes cursos en la *Escuela*: “no podían prestar atención”, “no aprendían”, “no comprendían”, “no les quedaba nada”, entre otras cuestiones mencionadas. Pero, también, pensaban que esto podía deberse a problemas físicos, que eran los que no les permitía sostener la atención.

Una de ellas me preguntó en una conversación si podía ayudarla a estudiar:

...“para poder terminar el secundario y poder conseguir otro trabajo porque yo no quiero hacer toda la vida esto. Intenté estudiar pero no puede, creo que puede ser un problema de concentración, tal vez una enfermedad... esa que tienen los chicos que no pueden concentrarse. Porque todos mis hermanos tienen el mismo problema”. (C9, 26/12/16)

La razón por la que quería volver a estudiar era la frustración que sentía con sus hijxs: *“no puedo hacer cuentas y por esto no pudo acompañarlos con los estudios”*. (C9, 26/12/16)

La representación de esta desventaja como centrada en sus propias “incapacidades”, es un argumento que se reitera. No conceptualizan sus propias situaciones como el resultado de desigualdades o de falta de oportunidades, no fueron situaciones leídas como injusticias sociales o familiares. En realidad, plantean que si bien no se les exigió el estudio, ellas tampoco tenían las disposiciones necesarias para sostenerlo:

... “Y no me gusta estudiar. No me queda nada en la cabeza. No... no... a lo mejor... no sé si es por falta de costumbre o qué... pero... No me gustaba mucho estudiar. Y... para mí, porque mi mamá tampoco me exigía. Porque a veces a los chicos hay que exigirles, o motivarlos.

¿HASTA QUÉ GRADO PUDISTE HACER?

Segundo grado hice. Nada más... porque cuando vinimos acá... no... ya no, no hice más, me quiso mamá anotar, me acuerdo, pero mi mamá... como mamá se escapó de allá, no trajo nada [certificados de estudio, documentos]. Y... me querían... me querían eh... poner en la escuela pero de noche, yo no quería ir de noche. ¿Viste que están los turno noche? [...] pero nunca mi cabeza... sí trato de leer, eh... algunas cosas... pero, tiene que ser una historia... una buena historia, para que me motive y leer, sino tampoco”. (E4, 13/12/16)

Esto genera una autopercepción negativa, lo atribuyen a algo que les pasa a ellas. Por esto, siempre es revelador volver sobre la conversación entre Terry Eagleton y Pierre Bourdieu (2003), en el momento en el que debaten sobre la *“capacidad de resistencia como una capacidad de conciencia”*. Bourdieu plantea que:

... “Hay muchas cosas que la gente acepta sin saberlo [...] Si usted toma un grupo de personas y les pregunta cuáles son los factores principales de éxito en los estudios, cuanto más baje en la escala social encontrará más personas que creen en el talento natural o la aptitud. Estas personas le dirán que aquellos que triunfan han sido provistos de mayor capacidad intelectual por la naturaleza. Y cuanto más aceptan su propia exclusión, más creen que son estúpidos y dicen: “Yo no era bueno en lengua, no servía para inglés, no era bueno para matemática”. (Eagleton y Bourdieu, 2003: 298-299)

Esta “interiorización muda de la desigualdad social” —siguiendo a Bourdieu— es entonces uno de los principales problemas para revisar. En el caso de las relaciones de clase/género/condición-racializada —presentes en el problema que analizado—, es posible afirmar que es la principal dificultad identificada: los roles de género y las

situaciones desiguales de algunos sectores están naturalizados, al extremo de negarlos. Tanto entre quienes sufren la subordinación como entre quienes ostentan posiciones de poder. Esta falta de reflexión crítica sobre las propias posiciones, los deseos insatisfechos o los proyectos truncos, implica no poder tomar conciencia de esa desigualdad, no poder nombrarla o no “atreverse” a hacerlo; cualquiera sea el caso, lo cierto es que lo que genera es similar: no resistirse a la injusticia.

La mayoría de las trabajadoras entrevistadas había podido terminar el nivel primario, solo en cuatro casos, el primario había quedado inconcluso, fueron los casos en los que el comienzo laboral había sido a más temprana edad (10 y 12 años).

Solo un caso de las mujeres entrevistadas pudo terminar el secundario, e incluso comenzar estudios universitarios en Perú. M trabajó desde niña, haciendo las tareas domésticas y cuidando a sus hermanxs, pero también colaborando en el negocio de su madre. Todavía no había terminado el secundario cuando quedó embarazada, tenía alrededor de 14 años; y decidió continuar con su embarazo sola, ya que su pareja no la acompañó. Siguió viviendo en la casa de su madre y su padre, quienes la “ayudaban en lo que podían”. Terminó el secundario, y cuando estaba cursando el segundo año de la carrera de Trabajo Social en Perú, volvió a quedar embarazada (su primer hijo tenía 9 años cuando nace el segundo); fue ahí cuando tuvo que abandonar sus estudios, para sostener a su familia y cuidar a sus dos hijos.

...“¿QUÉ ES LO QUE NO LOGRASTE? ¿A QUÉ ASPIRABAS?

Eh... me hubiera gustado estar... no sé, mejorar en mi trabajo por ahí... no en casas, de estar trabajando en otra cosa un poco mejor. Pero... tampoco... no trabajo enojada ni nada de esto... gracias a todo esto yo estoy... no estoy tan mal económicamente, ahora ya no estoy presionada con que tengo que girar, tengo que mandar... no. A mis papás sí, siempre.

¿HASTA QUE AÑO ESTUDIASTE?

Termine el colegio...

¿EL SECUNDARIO?

Sí, y... este... me hubiese gustado terminar la universidad.

¿QUE QUERIAS HACER?

Trabajo social.

¿Y QUE PASO?

Y... no terminé, tuve a mi hijo y no tuve con quién dejarlo, económicamente ya no me... mis papás no podían, como éramos seis hijos... dejé la universidad y así... me quedé en eso...

¿Y EMPEZASTE A TRABAJAR AHÍ?

Y después, empecé a trabajar... y por eso... con primer, segundo año de la universidad. Dejé. Tuve a mi hijo... con el otro... y sabía que no... no me podía yo auto educarme si a mis hijos no le podía dar... era trabajar en cualquier cosa”.

(E6, 15/12/18)

Esto hizo que los logros de sus hijos fueran vividos como propios, les pudo dar una educación a la que ella aspiraba: el hijo mayor que estudió Ingeniería en Perú y trabaja en “Automatización de motores”, y el menor es *chef*, se recibió en la Argentina. Además, colaboró económicamente en la educación de su hermano menor en Perú, que es “Ingeniero eléctrico”.

En este sentido, fue recurrente el contraste entre la falta de incentivo familiar para el estudio, que tuvo la mayoría, y la insistencia en la mayor preocupación que tienen con respecto a sus hijos: impulsarlos a continuar los estudios.

...”Yo siempre les inculqué que el estudio es lo primero. Con ella, con la más chica me reenojé por el tema de eso. Por eso se fue [vive con su padre] también, porque yo en dos o tres años se anotó... el año pasado, un suponer, me dice ‘sí, mami, me voy a estudiar’, se anotó y fue un mes y dejó. Me hizo pagar todo, todo para que estudie, todo. Ahí me enojé, muchísimo. No, no, siempre. Yo, hasta ahora, a mi hijo, al más grande, también le digo que trate de seguir, que estudie algo. Más, le dije, ‘vení [por la Escuela, donde también funciona una Escuela secundaria para adultxs], búscate la forma o ve, le digo... así podés terminar la secundaria, algo’. A ella también le propuse esto de acá, de la Escuela, viste, para que haga ella, para que estudie y todo, pero es tan caprichosa, es tan cabeza dura... entonces le dije ‘bueno, reventarte la cabeza vos sola”. (E1, 3/2/16)

... “Para que nuestros hijos tengan mejor vida el día de mañana. Pero si tus hijos quieren que tenga mejor vida, bueno, incúlcale el estudio. Y no lo metas a... que se metan a desmanes. Inculcar al estudio para que el día de mañana sea un profesional su hijo. A eso yo voy, ¿no? Inculcar a los hijos al estudio, más que todo. Eso es lo mejor que podemos hacer los papás”. (E7, 28/8/19)

Incluso, tomaron mayor protagonismo, cuando lo que estuvo en riesgo fue la formación de sus hijxs. En un solo caso la trayectoria laboral, iniciada a los 14 años, se interrumpió al ampliarse la familia y comenzar a depender del sueldo de su pareja¹⁶⁷:

...Estaba trabajando en una fábrica de juguetes... Dejé de trabajar ahí... cosa de pendex... Cuando me estaba por casar, yo... viste, le pido aumento y me dice que no. Me dice que no porque... la situación del trabajo estaba mal y entraba la parte de la exportación acá. Me dice: 'Yo no te pudo aumentar', me dijo, ¿viste? 'Si te querés ir, andate, pero yo no te puedo aumentar', me dijo, viste y cosa de chica loca... [En 1986] me casé y no trabajé más. Después, estaba embarazada de la primera nena y bueno, me ofrecen si quería armar camiones en casa, y bueno, y agarré y les dije que sí. Y, bueno, así le trabajé un tiempo hasta que después, viste, ya no. No, no, ahí es cuando... viste, otra vez empezó la malaria de la situación, y bueno... este... empezaron a llevar todo para armar en Uruguay que le salía mucho más barato [se refiere al año 1998] después ya tuve otra nena, viste, y después ya... ahí ya no me moví más". (E2, 5/10/16)

MC volvió a insertarse en el mercado de trabajo a los 44 años, luego de más de 10 años de haberse dedicado solo al trabajo reproductivo; aunque suplantaba por períodos cortos a su madre, que seguía trabajando en casas particulares. Volvió a emplearse cuando su esposo se estaba por jubilar, a fines de los noventa, en un contexto económico crítico, en el que vio peligrar sus aspiraciones:

... "yo empecé trabajando... cuando... no sé en qué año... ponele... ¿viste? Ponele que sea en el... 1998, una cosa así, que hubo una crisis... ¿viste? Mi marido no sabía si se iba a jubilar... Y bueno, estábamos ahí. Y uno, como mamá, siempre quiere, ¿viste?, lo mejor para los hijos, entonces, mis hijos iban a escuela privada, y yo no quería que pierdan la escuela privada. Bueno, para eso, se jubila él y es como que entró en un cuadro depresivo, vivía metido dentro de la pieza, como que no quería que lo vieran... Entonces, ¿viste? ahí ya cambió el asunto del sueldo, ¿no? Ya no era lo mismo. Yo tampoco quería que ellos [sus dos hijas e hijo] pierdan nada. Y... mi mamá... cada vez que se iba de vacaciones, como que yo quedaba en el trabajo, la suplantaba. Y bueno, cuando

¹⁶⁷ Su pareja trabajaba en ese momento como encargado en una empresa textil, con la profesión de "tintorero industrial".

empezó esta situación, agarré, ¿viste? Y un día le dije... una chica me ofreció un trabajo, para que la suplante a la empleada cuando se iba de vacaciones. Bueno, fui. Y después, un señor me dijo que a él le gustaría que trabaje en su casa. Bueno, entonces, yo agarré y le dije a mi marido: 'bueno, a partir de este momento te levantas de la cama, empezás a cuidar a los chicos, le hacés la comida, ¿viste? Y vas a pagar los impuestos, porque yo voy a ir a trabajar. Yo no quiero que mis hijos pierdan la escuela privada'. Y así empezamos. De esa manera empecé a trabajar". (E2, 5/10/16)

Sin embargo, hay pequeñas resistencias cotidianas, que en parte hablan de un proceso de transformación que está sucediendo. Porque muchas de ellas hubieran querido estudiar, esto fue tan fuerte en sus historias que algunas en los últimos años han retomado los estudios. En el 2006, la última entrevistada citada, logró que la registren en uno de sus trabajos, y al acercarse al sindicato conoció la existencia de una "Escuela Secundaria" por la cartelería, y se animó a anotarse:

... "Yo en ese tiempo estaba haciendo el profesorado de yoga, y ahí yo leí, ¿viste?, y decía: 'termine su... haga su secundario', qué sé yo, ¿viste? Y bueno, ahí vi la Escuela, y así empecé". (E2, 5/10/16)

Esto fue después de que logró que sus dos hijas y su hijo terminaran estudios terciarios, entonces comenzó a estudiar ella:

... "lo primero que hice fue el secundario. Porque para mí era una cuenta pendiente que tenía en mi vida, porque yo quería hacer el secundario y mis viejos no me mandaron a estudiar porque no tenían, ¿viste?, plata. Terminé el primario y empecé a trabajar, casi". (E2, 5/10/16)

A fines de 2019 una de ellas contó al grupo que estaba terminando el secundario, cuando la invitaron a una reunión dijo: "no es que no quiera ir pero tengo examen y son los últimos, no se olviden que mi cabeza esta lenta" (WA, 7/11/19). Y otra de ellas estaba retomando sus estudios en 2019, era la mayor de siete hermanxs, y fue la única que no pudo terminar sus estudios por comenzar a trabajar desde niña. Luego de hacer varios de los cursos de la *Escuela*, una vez que sus tres hijxs estaban en proceso de terminar sus estudios o trabajando, se decidió a terminar el secundario, pero como no tenía los papeles del primario, que habían quedado en Potosí, tuvo que volver a cursarlo.

Incluso, quienes no tienen la inquietud de terminar el secundario, valoran las oportunidades que imaginan alrededor de los estudios, consideran que es algo fundamental para sus hijos/as, y los/as incentivan pese a las dificultades que se les presentan:

... “yo no estudié, y me acuerdo que yo a los chicos les exigía mucho que estudien. No es que estaba pendiente de todos sino que... hablaba... que yo no había estudiado y que a mí me gustaría que ellos terminaran. Gracias a dios terminaron. Mi hija embarazada, pero lo terminó. [...] Cuando sí... me entero también casi me muero. Fue un golpe muy duro, porque yo... yo estaba separada, estaba sola, y... y me acuerdo que ese año me fui y... ya había pagado yo la inscripción de... de ellos. Era ella la última, porque el hermano ya había terminado. En el 2004 terminó él. Y... era el último año de ella y... yo ya había pagado la inscripción, pero... era siempre un drama para que me dé un peso [su expareja]. Y, le digo, ‘necesito pagar la inscripción, le digo, que es en enero y... tengo que pagar febrero, le digo, yo te estoy diciendo con tiempo. Tengo que comprarle útiles a la gorda’, le digo yo. No era fácil. Y... porque yo siempre me arreglaba, siempre fui muy tacaña, ¿viste? y... todo... las primeras necesidades siempre los cubría y después... lo demás, nos íbamos arreglando. Y la escuela siempre fue para mí en primer lugar. Y, me acuerdo que me fui... ‘y sí, no sé para qué’, me dice, porque ya sabía que estaba de novia la nena, ‘para qué si en cualquier momento se va a quedar embarazada’, me dice. Hay... fue un golpe, me dolió mucho, y al poco tiempo me entero que estaba embarazada. Me quería matar”. (E4, 13/12/16)

Tanto en esta última entrevistada, como en el caso de otra de las trabajadoras citadas más abajo, rechazando los estereotipos de género para sus hijas, reflejan una fisura en el discurso acrítico que sostuvieron durante gran parte del trabajo de campo.

4.5.2- El trabajo y la autonomía

La mayoría de las familias que conformaron son monoparentales: son mujeres “solas”. Por supuesto, hay excepciones, pero de todas maneras, esas mujeres que tienen parejas, se pensaron a sí mismas como “sostén de hogar”.

Sin embargo, en algunos momentos aparecen contradicciones. Por ejemplo: en lugar de pensarse como “trabajadoras” algunas de ellas se piensan como “amas de casa”. Es

el caso de V, que trabaja desde los 14 años en casas particulares bajo la modalidad sin retiro. Nunca dejó de trabajar desde ese momento. Al poco tiempo de instalarse en la Ciudad de Buenos Aires, comenzó a experimentar diferentes formas para autosustentarse (las describí en la sección anterior): trabajó en un taller de costura, lo dejó porque no podía cuidar a su hija pequeña; consiguió otro trabajo domiciliario de bordado que se lo permitía; y se dio cuenta que, además, ganaba más. Pero, finalmente, lo dejó porque se estaba “*arruinando la vista*”; finalmente, volvió a trabajar en casas particulares, pero, esta vez, por horas; ya que era lo que evaluó más conveniente.

Luego de una trayectoria laboral de 35 años de trabajo, ¿cuál es la razón para que esta entrevistada se autodefina como “ama de casa”? La respuesta habrá que buscarla en los estereotipos de lo femenino que trabajaba en el apartado anterior, en los significados construidos alrededor de lo que “hacemos las mujeres”: las tareas domésticas; la organización de la casa; el cuidado del hogar; el cuidado de los y las otras; en definitiva, la reproducción de la vida; dentro de lo que se incluía también coser y bordar, sus ocupaciones iniciales en Buenos Aires. Por eso, planteaba en el *Marco teórico*, que no es posible desligar en este sector del trabajo, la imbricación de sentidos entre el trabajo reproductivo no pagado y el que se ha mercantilizado. Para ellas, los sentidos asociados a lo doméstico, la casa, la cocina, la limpieza, los arreglos, la familia, los vínculos, indefectiblemente llevan la marca de “lo femenino”. Esto está dentro de ese modelo patriarcal, que establece la separación entre casa (lo doméstico) y trabajo (lo público).

... “Que me diga la señora, yo prefiero que me venga y me diga: ‘D, mirá, no limpiaste esto, no limpiaste’, me siento más cómoda. No me ofende... me ofende si me viene el hombre y me lo dice, porque... yo pienso que la casa es de la mujer, no sé si estoy equivocada o no”... (E4, 13/12/16)

Las expectativas con los y las hijas no están puestas en que contribuyan al mantenimiento del hogar, pese a que sostener solas a sus familias es evidentemente una carga muy pesada para cada una de ellas. En realidad, algunas ponen el énfasis en que cada uno y cada una logre alcanzar su autonomía personal, a partir de conseguir identificar sus propios deseos. Esto es algo recurrente y contrasta con la imposibilidad, casi generalizada que ellas tuvieron, de llevar adelante actividades propias, por fuera de lo laboral. Una de ellas me contaba que su hijo estudiaba cine:

... *“ahora, este fin de semana se va a La Plata a filmar un corto que lo tienen que hacer no sé en cuanto tiempo, me decía hoy. Así que... bueno... él ama lo que es el cine... No le sacas la idea, ¿viste?”*. (E2, 5/10/16)

El foco está puesto en permitirles, e incentivar en ellos/as, la búsqueda de lo que pueda hacer sus vidas “más felices”, algo que parece alejado de la necesidad de pensar en la subsistencia cotidiana. Impulsan permanentemente en sus hijxs el desarrollo de profesiones; habilidades; gustos:

... *“aquí mi hijo está trabajando y terminó [sus estudios] lo que es la cocina. Según a él, le gusta, pero no sé, todavía no lo veo tan cómodo. Espero que en algún momento encuentre algo que a él le divierta, le guste, como a mi otro hijo. A mi otro hijo le encanta todo lo que hace. Se dedica a lo que es... a la soldadura, en el colegio terminó lo que es soldadura mecánica de producción”*. (E6, 15/12/18)

Pero sobre todo, están atentas a que las hijas no repitan los modelos de las madres, quieren que sus hijas logren apartarse del estereotipo de mujer-ama-de-casa-encerrada y sin relaciones sociales. En el caso de V, su hija menor quedó embarazada a los 16 años, antes de terminar el secundario, en 2018. Ella estaba preocupada por esto e insistía permanentemente en que su hija no podía *“cometer los mismos errores”* que cometió ella. Luego de algunas discusiones, su hija se fue a vivir con la pareja y el hijo nació, pero al año murió por *“muerte súbita”*, según le dijeron en el hospital adonde lo llevaron. Si bien V acompañó a su hija durante ese período traumático; con el tiempo, comenzó a ver que la pareja de su hija no le permitía tener autonomía, y esto era lo que más le preocupaba:

... *“¡quiero que se abra! Porque si se va a quedar en la casa encerrada. Mira yo... para ama de casa no quiero a mi hija. No quiero que sea como yo. Yo quiero que salga y que salga... que estudie, que haga algo. Porque para estar... para... hoy en día, mujer para ama de casa ya no da. Tiene que salir a trabajar. De una manera u otra.*

¿Y QUÉ GANARÍA HACIÉNDOLO? ¿QUÉ TE PARECE?

Bueno, su mejoría de su vida, porque si no... si va a ser ama de casa toda la vida, en la cocina, atendiendo al marido, ¡no!, eso ya no. Y el chico es... más o menos así, cerrado. Quiere que esté en la casa, no quiere que trabaje. No quiere que salga. A veces discuten. Entonces, yo le dije, ‘no, tienes que trabajar. Ahora

que no tienes el bebé, nada, tienes que trabajar. Para el día de mañana. Ahora, en caso de que mañana, pasado, tienes tu bebé, si vos pintas [V le está pagando un curso de maquillaje para eventos, porque considera que puede ser su salida laboral], y tienes tu propagandita, y... te van a llamar por teléfono, a tu número de celular y ya está. Vas o vienen, y tu hijo va a estar ahí. Sin necesidad de abandonar, nada', le dije. 'Sí', me dice... ella entiende. Bueno, sí. Ahora... está animada, muy animada con el estudio ese". (E7, 28/8/19)

En estas maneras de representar este modelo de mujer-ama-de-casa-encerrada, en parte, también está implícita su apreciación sobre lo que fue su propia vida: ella espera que su hija marque una “*mejoría de su vida*”, que no tenga el mismo destino que ella; y que, además, esté preparada para afrontar la vida sola:

... “porque, no... el día de mañana... yo le dije a mi hija, ‘el día de mañana por ahí quiere separarse de vos... vos atendiéndole a él, cocinándole a él, y sin ningún mango en el bolsillo. Ahora si vos vas a trabajar, tienes plata’... ‘bueno, te dice... chau, chau, adiós’, ‘no te van a dejar... con tu platita, con tu propia plata’”. (E7, 28/8/19)

En el caso de MC, la “autonomía” también se relaciona con la ruptura del modelo de domesticidad que había adoptado al casarse:

... “yo le digo a mi hija, y yo le digo, trabajo y puedo ayudar, le digo, al tío, a la abuela, por ahí le tiro unos mangos a J cuando necesita, pero le digo, no le estoy pidiendo a papá. Porque si no una vez me va a dar, dos veces, a la tercera me va a decir tenés un montón de hermanos, que lo vengán también a ayudar. Entonces, vos tenés que ser así, vos tenés tu sueldito, vos sos maestra jardinera, tenés que salir con las maestras el día de la primavera o de los maestros, entonces vos tenés tu platita para disfrutar. Sino... como yo pienso, le vas a pedir una vez, dos veces, a la otra capaz que te dice, andá a laburar, entendés, le digo, por qué no tenés que dejar de trabajar. Le digo, todos bien, uno se lleva bien con la pareja, pero... si vos querés salir a algún lado, si no trabajas, te van a dar una o dos veces y después ya... hasta aquí llegó mi amor va a ser la cosa”. (E2, 5/10/16)

Si bien esta trabajadora sigue en pareja, su experiencia anterior de mujer dependiente, ya superada, la lleva a evaluar de forma negativa ese posicionamiento. La reflexión

sobre la dependencia económica y la falta de libre albedrío indefectiblemente me lleva a pensar en todo lo que implicó la politización del trabajo doméstico durante las décadas del setenta y el ochenta, a través de la mencionada¹⁶⁸ campaña *Salario para el trabajo doméstico* (Federici, 2018; Carrasco, Borderías y Torns, 2011): *“un pequeño pero creciente número de voces empezó a sugerir que la domesticidad de tiempo completo no era la única opción para las mujeres, ni necesariamente la mejor”* (Pite, 2013: 216). En este caso, lo que ponía en cuestión no era la invisibilización del trabajo doméstico no asalariado que había hecho en su hogar (la campaña buscaba esto a través de su politización), sino la desigualdad en la que la había dejado con respecto a su pareja, al perder la autonomía económica y la libertad para actuar según su propio criterio, incluso para disfrutar. Volver al mercado de trabajo también significó la recuperación de esas capacidades.

4.5.3- El trabajo y los estereotipos de clase

Los estereotipos de clase etnizada/racializada son recurrente en las entrevistas. Recordemos que los procesos de racialización remiten a la construcción de relaciones de dominación, están centrados en la identificación de elementos diferenciadores entre las personas, sobre los que se construyen valorizaciones, jerarquizaciones y legitimidades; esos elementos pasan a ser categorizados como determinantes de ideas, actitudes y comportamientos. Esta es la base sobre la que se levanta la jerarquización y la discriminación de los diferentes grupos en nuestra sociedad.

Una de las entrevistadas, cuando hablaba de su madre, al ubicarla en el lugar de la sumisión, destaca que no es solo por ser mujer que ocupa ese lugar, sino por ser “mujer de campo”, por no poder —o no saber cómo— discutir cuando era maltratada. Me narró una situación en la que su madre debía viajar con su hijo y le negaron un pasaje en un micro de manera arbitraria:

... “pero mi mamá... mujer de campo, vamos a llamarle así, que si alguien le decía: ‘no, señora, no hay lugar’, ponele, como que nunca insistía. ¿Entendés? Como que se mandaba su puteada, y se daba la vuelta y se iba. Y nosotros éramos grandes y no estábamos para ayudarla”. (E2, 5/10/16)

¹⁶⁸ En el Capítulo 1, sección 1.5: *Trabajo y experiencias de trabajo*.

¿Qué es ser una “mujer de campo”? ¿Es ser campesina o es algo más? Es una categoría enfrentada a un “nosotrxs local o urbano”, que trae implícitos una serie de sentidos que remiten tanto a la clase como al origen étnico, que en nuestra sociedad está racializado. La categoría *cabecita negra*, que surge en los años cuarenta del peronismo, condensa una serie de sentidos peyorativos hacia un sector de la población históricamente maltratado y excluido. Margulis (1999a; 1999b) remonta al período colonial esta vinculación entre la condición económica y el prestigio, en este caso el desprestigio queda asociado a la población no europea, migrante del interior o de países limítrofes. Esta categoría clasifica cuáles son las prácticas y representaciones prestigiosas y deseables, y cuáles las que serán denigradas, por alejarse de este ordenamiento. No es posible dejar de lado que sobre estas bases étnico/raciales se articularon los enfrentamientos de clase (Margulis 1999a; 1999b; Ratier 1971) y las luchas por los posicionamientos sociales.

Otra historia parecida, referida por otra entrevistada, tiene que ver con no haber sabido cómo reclamar en un hospital en la década del setenta. D me relata los obstáculos a los que se vio desafiada una prima al perder un embarazo, en un contexto en el que circulaban historias sobre “robos de bebés”:

...”ellos fueron al hospital, le entregaron en el... en un cajoncito, porque era bebé, la nena, pero no le dejaron ver. Entonces, yo le decía a Oscar, para mí... porque vos como padre... eran gente muy quedada, muy así... como... uno tiene que exigir que te muestren el cuerpito de tu hijo, por más que te duela en el alma... gracias a Dios a mí no me pasó, pero pienso que... [...] Y, ese tiempo era terrible, cómo se robaban los chicos... yo me acuerdo que el hospital San Miguel era muy... muy... decían eso. Yo cuando me quedé embarazada no quería saber nada de internarme ahí”. (E4, 13/12/16)

Esto también coincide con lo que planteaban otras de las trabajadoras, con relación a ellas mismas y a sus madres, al pensar en sus historias laborales apartadas del reconocimiento de derechos por parte de sus empleadorxs; enfrentadas a la necesidad de guardar silencio ante los abusos laborales:

... “La sierva éramos siempre, eran los días de fiesta y seguimos laburando... yo la hice también”... (GD13, 7/12/19)

Otra de las trabajadoras compara su situación actual con la de su madre y dice:

... *“tenía que trabajar los días de fiesta, por decirte... navidad, y seguía laborando, y venía justo a las 12 para brindar con nosotros... porque su empleador no le daba lugar, y ella no tenía que decir nada. Tenía que agachar la cabeza. Nosotras íbamos a ayudar para que termine temprano. Antes no había esto [derechos laborales], y bueno, ahora tenemos este cambio”.* (GD2, 7/12/19)

¿Qué es lo que hace que esos cuerpos sean quedados, silenciosos, resignados, temerosos, vergonzosos? ¿Qué es lo que posibilita que algunas personas no insistan o reclamen si se les niega algo, o que se sientan mal si sus propias desventajas iniciales son visibilizadas? No hay posibilidad de resistencia o lucha en los casos en los que se registra la incorporación de estos discursos peyorativos en los mismos sectores desprestigiados y dominados (generando una autoimagen negativa). Que, además, en muchos casos remiten al desconocimiento de los propios derechos sociales y laborales.

La posición inferiorizada en la que quedaban frente al poder, fue representada por una de ellas a través de la figura de la “dominación psicológica”¹⁶⁹. El escaso capital social y cultural de estas mujeres, queda caracterizado a través de lógicas jerarquizadoras, institucionalizadas por obstáculos y/o fronteras que no siempre logran superar.

Las desigualdades de clase también están presentes sin eufemismos en muchos de sus relatos. Y aparecen con fuerza como otro argumento que posibilita la comprensión de la falta de continuidad en la escolarización. Configurando las “escasas oportunidades” que tuvieron, vinculadas al contexto social de origen, las carencias estructurales y la vulnerabilidad de la vida en zonas rurales. Una de las entrevistadas, que me contaba que no solo no estudió sino que, luego, tampoco pudo trabajar por la zona porque todo quedaba “lejos de su casa, en el monte”, agregó ante la pregunta sobre las oportunidades para estudiar:

Sí tuve, pero no me... va... aparte yo... yo me anoté para terminar la secundaria y no terminé, dejé. Y mi mamá quería que estudie para enfermería y a mí me da terror la sangre y... fobia me da... No... y por eso... era eso lo que iba a estudiar. Y dejé.

Y EL SECUNDARIO ¿POR QUÉ NO LO TERMINASTE?

Y, porque me vine para acá.

¹⁶⁹ Esto lo trabajo en la próxima sección, cuando analizo las relaciones laborales que construyen.

Y ACÁ ¿POR QUÉ NO?

No me anoté porque... trabajaba. Y la señora me decía: 'D, andá a la noche y terminá'. Y yo le digo: 'no, me da cosa. Miré si no sé... porque vio que allá lo mismo que nos enseñan en Santiago [del Estero] no es acá'. Eso siente la hermana de M [su nuera, que es de Cafayate, Salta]. La que está ahora en casa. Y ya le digo 'y sí, a mí me voy a sentir peor capaz'.

¿POR QUÉ?

Medio porque de allá, en Santiago, no había ni inglés ni todas esas cosas. Y aquí te enseñan todas esas cosas. Allá nosotros teníamos 4 materias, 5. Y nada más. Y aquí son un montón. Así que por eso no me animé. Y así yo digo, ah, bueno, a mí también me va a pasar lo mismo". (E8, 7/12/19)

No tener infraestructura educativa cercana no solo dificulta el sostenimiento de los estudios en las edades pautadas por el sistema educativo, sino que, además, brinda una preparación deficitaria, ya que esas carencias estructurales configuran niveles formativos desiguales (menos materias, contenidos diferentes y menos complejos). Esto repercute posteriormente en sus vidas, y se transforma en una nueva dificultad para retomar los estudios siendo adultas. Esta percepción conlleva la denuncia sobre la existencia de un sistema educativo desigual, tanto a nivel edilicio, organizativo como curricular, que marca sus trayectorias vitales. Por un lado, la segregación laboral en trabajos mal pagos y menos prestigiosos. Por el otro, una desenvoltura social desigual: ("*me da cosa [...] me voy a sentir peor capaz*") que se evidencia en lo que Bourdieu (1986) señala en términos de contraposición entre timidez y desenvoltura:

...la timidez que a su pesar expresa el cuerpo objetivado, encerrado en el destino de la percepción y la enunciación colectiva (piénsese en los apodos y en los motes), y que se delata a través de un cuerpo sometido a la representación de los otros hasta en sus reacciones pasivas e inconscientes (se siente uno enrojecer), la soltura, esa especie de indiferencia a la mirada objetivamente de los otros que la neutraliza, supone la seguridad que proporciona la certeza de poder objetivar esa objetivación. (Bourdieu, 1986: 187-188)

Con relación a esta desenvoltura, una de las trabajadoras me contó cómo fue cambiando su actitud y su manera de relacionarse a partir de conocer a sus compañeras, cuando comenzaron sus encuentros fuera de la *Escuela*. Al principio no se "animaba" a hacer el pedido en las confiterías donde se reunían:

..."Y estas reuniones que empezamos... empezamos a salir esto del cafecito... empezó... le digo: 'N, vamos a... pero pide tú, yo no me animo'. Ella lo sabía cómo pedir". (E6, 15/12/18)

En el mismo sentido, otra de las trabajadoras define el tipo de emoción que suscita la relación con sus empleadores y la necesidad de pedir aumento:

... “Porque a veces a uno le da miedo o vergüenza de tener que pedirle que le aumenten o algo así”. (E3, 5/11/16)

Estas mujeres están en contacto con esos otrxs, no solo en sus lugares de trabajo (donde los contrastes en términos de modos de vida quedan exacerbados por la vivencia de la ajenidad), sino que también esos contactos se producen en diferentes ámbitos cotidianos (calle, comercios, oficinas públicas, etc.) donde las diferencias —códigos y *habitus*— quedan expuestas; esto generan en ellas situaciones de incomodidad.

Volviendo a la categoría de racialización, Hugo Ratier, en su clásico libro *El cabecita negra*, escrito a fines de los años sesenta, inicios de los setenta¹⁷⁰, decía que para entender los procesos sociales de ese momento había que considerar que “*lo racial es sólo un condimento para lo social*” (1971: 35). Y creo que esta idea no perdió vigencia, es muy importante para poder comprender las interacciones sociales entre locales y migrantes en el sector de casas particulares.

Las miradas que se construyen sobre las otras personas se elaboran por medio de prejuicios estigmatizadores, que son los que vuelven una y otra vez en el tiempo, y sirven como argumentos para dividir y enfrentar a quienes se autoperciben con derechos y, paralelamente, perciben a las otras personas como alejadas de esos derechos (sociales, laborales, a circular, a reclamar). Los sistemas de clasificación tiene que comprenderse también como instrumentos de poder (Bourdieu, 2006).

Como señalé antes¹⁷¹, la pobreza, en la Argentina y en Latinoamérica, está asociada también a otras variables racializadoras, que fijan en esa situación de privación a amplios sectores sociales: quienes son estigmatizados por su ascendencia, por su origen o por su color de piel. Esto es lo que está ausente en las acciones relatadas, pero se filtra permanentemente en las emociones narradas.

¹⁷⁰ Período en el que muchas de las familias de estas trabajadoras, migrantes internas, se estaban asentando en el área metropolitana de Buenos Aires.

¹⁷¹ Ver en el Capítulo 1, en la sección: *El enfoque de los procesos relacionales de diferenciación, discriminación, desigualdad*.

Las desigualdades son construidas incluso de esta forma. Victoria Gessaghi (2011) al analizar los procesos a través de los cuales se construye la “clase alta”, plantea que

...la desigualdad produce marcas en los otros, deja rastros, sensaciones en los cuerpos de los sujetos que entran en relación: seguridad en el cuerpo de los que están arriba, inseguridad, opresión, asombro en el de los subalternos. Esas huellas tienen que ver con las diferencias construidas y aprendidas en la vida cotidiana. (Gessaghi, 2011: 23)

Ella plantea que “*fue a través de la experiencia sensorial del mundo social*” (p. 22) ajeno que comenzó a conocer esta desigualdad. De igual forma, mi experiencia con las trabajadoras, a partir de compartir espacios y vivencias, a partir de recibir miradas y tratos, fue lo que me permitió observar esos aspectos relacionales de la construcción de clase. Gessaghi advierte “*seguridad social*” en sus sujetos de estudio, a partir de determinados índices o signos en sus cuerpos: “*la manera de pararse, de moverse, de hablar y de estar en el mundo*” señala la autora, todo esto le transmitía “*seguridad social*”. En cambio, en las trabajadoras lo que se percibe es lo opuesto: sus formas de estar en sociedad, de manera muy recurrente, transmiten inseguridad, titubeos y vergüenza; emociones y actitudes relacionadas a las “*miradas sociales*” que reciben:

...la mirada social [es] un poder social que debe en parte su eficacia al hecho de que encuentra en aquel al que se dirige el reconocimiento de categorías de percepción y apreciación que él le confiere. (Bourdieu, 1986: 186)

La incorporación de las jerarquías simbólicas se da también a partir de las emociones: los sentimientos de vergüenza que muchas de ellas manifiestan; o esos cuerpos resignados, quedados, dóciles, tímidos, temerosos o silenciosos. Dice Le Bretón: “*la emoción no tiene realidad en sí, no abreva en una fisiología indiferente a las circunstancias culturales o sociales, y lo que habla en ella no es la naturaleza del hombre, sino sus condiciones sociales de existencia*” (1999: 111).

En este sentido, resulta significativo que los recuerdos de las etapas iniciales de sus vidas resulten tan movilizadores, todos las entrevistadas se emocionaron mucho evocando los inicios de sus trayectorias laborales, pero también diferentes momentos críticos: las infancias atravesadas por las carencias; las tempranas muertes de familiares (padres jóvenes, hermanos pequeños); la fragmentación de sus familias por separaciones y nuevas uniones; la falta de acompañamiento de sus madres, provocando una sentimiento de abandono en ellas; las dificultades que tanto sus padres como sus madres han tenido para conseguir empleo en diferentes etapas, obligándolas a salir tempranamente al mercado laboral, con el consecuente abandono escolar. Y en cuanto a sus etapas adultas, se destacan las situaciones de maltrato o violencia

simbólica en las que se vieron envueltas en sus lugares de trabajo, que también les genera incompreensión y la necesidad de medir sus reacciones¹⁷².

4.5.4- El sentido de “dignidad” alrededor del trabajo

Hay un sentido de dignidad construido alrededor del trabajo que también es necesario incluir en estas reflexiones. Es el que les permitió diferenciarse de quienes no trabajan: que “*viven de planes*”, son “*vagos*” o “*delincuentes*”; todas estas adjetivaciones fueron saliendo en diferentes momentos del trabajo de campo, y siempre funcionaron como identificaciones contrastativas.

Sus vidas esforzadas aparecen como evidencias de que es posible tener una “vida digna”, obtener cosas o alcanzar logros “*si uno se lo propone*”, porque “*nadie les regaló nada*”. Por un lado, estamos dentro de la lógica del merecimiento. Pero, por el otro, es necesario apreciar que el trabajo tiene significado; como había planteado antes: en nuestra sociedad los significados que se han construidos alrededor del trabajo están asociados a derecho y dignidad¹⁷³, más allá de la actividad realizada. Esto remite a las diversas formas consideradas como “legítimas” para ganar el sustento diario.

El trabajo remunerado es un “*elemento de identificación y de valoración social*” (Comas d’Argemir, 1995: 51); se concibe a las personas en relación con el prestigio asociado a los empleos que tienen o a las actividades que desarrollan. En este sentido, las diferentes valoraciones que podemos encontrar en la sociedad remiten a la diversidad de factores culturales puesto en juego, es decir, a la manera en la que el sentido se construye.

Las edades y las condiciones en las que se trabaja también juegan un papel importante en estas definiciones.

Para M, el trabajo, en los inicios de su trayectoria laboral, refirió a la colaboración de cada miembro de la familia en los procesos cotidianos, el trabajo es familiar, alude a las relaciones que se establecen al interior del hogar y a la participación de cada miembro en su sostenimiento. Luego, cuando ella formó su propia familia, el trabajo pasó a

¹⁷² Esto será tema del siguiente Capítulo: *¿De qué se trata esto: relaciones de amistad, formar parte de la familia, ayudar o trabajar?*

¹⁷³ Esto fue trabajado en el Capítulo 1, apartado: *Trabajo: explotación, derecho y dignidad*.

representar la posibilidad de darles la vida que ella deseaba a sus hijos: *“la forma de sacar adelante a mis hijos”*. El trabajo le dio la posibilidad de sostener ella sola a sus dos hijos una vez separada, enviando dinero al hogar de origen, donde quedaron a cargo de su madre y padre:

...“por eso es cuando yo me vuelvo otra vez, pero ya separada, dejo a mis hijos, todo, y me vuelvo para aquí, pero decidida a trabajar... y todavía había esa idea de quedarme allá. Estuve trabajando en la municipalidad [en Huancayo], en área de fiscalización, llevando notificaciones y esas cosas, pero no me... no me... no era económicamente rentable. No... era... para la comida sí, pero para su educación, o su calidad de educación mejorar, no me daba. [...] Entonces, dije “así no puedo estar”, y por ahí, salir a la calle o quiero comprarle algo, y tener que limitarte: “no, esto no, porque no tenemos plata, no tenemos para eso”, y no quería eso para mis hijos”. (E6, 15/12/18)

En cambio, el trabajo en los contextos familiares relacionados a la carencia y a la imposibilidad de satisfacer los deseos de todos los miembros, el trabajo es un medio para conseguir esos bienes deseados, como en el caso de S, que veía que su madre no podía darle lo que ella ansiaba: “sus propias cosas”.

De igual forma, en este otro caso, el trabajo con el tiempo va adquiriendo otros sentidos, y se convierte en una “forma de vivir”:

...“Yo toda la vida trabajé. Entonces, nunca tuve descanso, una vez sola que me fui de vacaciones... me fui el año pasado con mi hijo y mi nuera. [...] Y yo ya mi vida, si no es trabajar, no es mi vida. Como dice mi hijo, mi hijo me dice: “vos te querés jubilar, vos te vas a jubilar, te vas a recontra jubilar y va a seguir trabajando”. (E1, 3/2/16)

Por esto, otra de las formas de autoperibirse remite a contrastarse con quienes no tienen un trabajo formal. Ellas representan su trabajo como un “trabajo pesado”, hay que tener fuerza, soportar el cansancio, no tener problemas físicos porque se agravan. Esto refuerza la imagen negativa que tienen sobre quienes *“no trabajan y viven de planes”*, esto implica que no están dispuestxs a trabajar de manera esforzada. En diferentes momentos me han dicho que en sus lugares de origen (Perú, Bolivia, Misiones, Santiago del Estero) escaseaba el *“trabajo de mujeres”*, y fue por eso que decidieron migrar, en cambio, en el AMBA hay mayor cantidad de oportunidades *“para quien quiere trabajar”*:

... “*acá la vida es distinta, le digo, muy distinta. Acá la mujer tiene más recursos. Acá con el... en el servicio doméstico, bien o mal, vos la peleas más*”. (E4, 13/12/16)

... “*Por ahí, a veces, nos faltaban... no sé, un par de zapatillas o algo, pero comida nunca faltó en mi casa [...] No, siempre tuve mucho trabajo. Y muchas veces tuve que dejar trabajos porque no me daba el tiempo. Y cuando falleció mi papá yo trabajaba de lunes a viernes. Salía de mi casa a las 7 y media de la mañana y volvía a las 9 de la noche. Y cuando falleció mi papá dejé varios trabajos para trabajar menos tiempo, para estar con mamá*”. (E3, 5/11/16)

.... “*Hay trabajo. Para la mujer hay trabajos. Si tienes ganas de trabajar, salir adelante*”. (E7, 28/8/19)

En este contexto, y a través de estas trayectorias es como ellas van construyendo sus ideas acerca del trabajo, de los derechos, de la dignidad, de lo justo, de lo que se merece.

4.5.5.- Las representaciones y las controversias alrededor del trabajo

En general, el sentido de dignidad del trabajo en casas particulares predomina, es la manera de representarlo: asociado a la honradez, la confiabilidad, la decencia, la honestidad y el esfuerzo. Pero escuchando atentamente es posible percibir ciertas cuestiones que remiten a controversias, que están presentes a veces en una misma persona: puede plantear que “*cualquier trabajo es digno*”; sin embargo, hubiera querido “*algo mejor para ella*”, mientras que otra desearía “*no trabajar de eso toda la vida*”.

Las considero controversias, más que contradicciones, porque parece que estuviera cada una de ellas pugnando por imponerse. La primera, para poder construir una vida en dignidad; la segunda, por los deseos y ambiciones que se fueron construyendo durante un tiempo de su vida, pero que se vieron truncados por condiciones socioeconómicas adversas. En estos discursos, se va constituyendo un campo semántico que permite, en cierto sentido, leer su llegada al ámbito del trabajo en casas particulares a partir de las desigualdades existentes, y en este sentido de las injusticias que atraviesan al sector.

... “yo trabajaba los siete días de la semana. Y después de... después que terminaba el viernes todo el día ya me iba a entrar a mi trabajo, viernes para empezar sábado a la mañana con la abuela y cama adentro y todo eso. O sea... no sé... en mi familia siempre ha habido ese inculco (sic): cualquier trabajo es digno. Ese es... o sea nos metió como... no sé, desde siempre... y lo que es la honradez, lo que es ser responsable, o sea ese no sé... mis papas... mi mamá no sabe leer ni escribir pero siempre ser responsables... siempre a decir: esto no es mío esto es de aquel/ entonces... no sé, debe ser eso que la gente, con la que yo trabajo hasta ahora, confían, me dejan”. (E6, 15/12/18)

Esto se aprecia en otro tramo de su relato, donde contó dos situaciones que hicieron que se sintiera humillada, ambas tuvieron que ver con distinguirla del resto de las personas, dentro de su lugar de trabajo: el uso de un delantal o de una cofia remiten a la posibilidad de identificar, dentro de una casa, “quien es quien”:

...”me dio un delantal... yo nunca había usado. Eso fue trauma para mí. Nunca había usado un delantal. Cuando me dio... “este es tu delantal así”. Me quería morir, me sentía mal.

¿POR QUÉ? ¿QUÉ PENSABAS?

No sé, para mí era... como que lo peor... creo, no sé. Nunca... No sé, para mí me chocó la primera vez. Después me acostumbré. Era usar un uniforme, pero, no, yo nunca... así... entonces cuando me dio un delantal...

¿TE OFENDIO?

Seguramente... yo creo que sí. Sí, me sentí algo medio... Después, en la otra casa donde fui a trabajar, con cama adentro, con esta abuela, ahí nos exigía que... ponernos así, tipo este delantalcito... viste, ese... chiquita ay... a ese nunca lo acepté...

¿EN LA CABEZA?

Sí, nunca lo tuve eso... ni... cuando tenía ocasión, se... el fin de semana tenía invitados, que gerentes del bancos esas cosas... cenas de noche que tenía, ahí... Ahí hacíamos todo casero, pan casero, tarta casera, todo casero. Entonces, ahí, tenías que estar todo uniformado. Con un delantalcito así, blanco, así. Entonces, ese... ese delantalcito no me... aparte del delantal había un... nunca me gustó eso, nunca lo usé.

¿Y TE LO PERMITIERON?

Sí, me permitieron. Le decía ‘no me gusta señora’. ‘Bueno, bueno’. Bien, y así, eso me acuerdo. Mi otra amiga sí lo usaba. ‘Pero, úsalo’. ‘No me gusta, no sé’.

Parece... nos falta un plumero, así, y parece (risas). 'No me gusta', 'ay, M'. Y, después, siempre... qué pasaba, así cuando la señora, después de la cena, todo eso, era... no sé, uno tomaba cafecito, cortadito, te tocaba la campana. '¿Sí, señora?'. 'Va a tomar café, un cortado', chiquitas tacitas... Siempre llevaba... en la bandeja, deseaba... no a propósito, que sino la circunstancias... alguien, que yo me tropiece y me caiga... No sé por qué, eso era siempre". (E6, 15/12/18)

Es interesante pensar que alrededor de estas imposiciones que humillan, se desarrollan una variedad de formas de resistencia, muy sutiles, que recurren a formas indirectas de expresión. El hecho de fantasear con devolver ciertas humillaciones indica la presencia de incomodidades, la vivencia de la injusticia, y la necesidad de construir una "máscara", cada vez más gruesa, para lograr presentarse frente al poder. Es interesante como resuena en este relato lo que se ha planteado para otras experiencias de dominación e imposición:

En su nivel más elemental, el discurso oculto constituye una forma de representar en la fantasía —y ocasionalmente en prácticas secretas— la cólera y la agresión recíproca que la presencia de la dominación reprime. Sin las sanciones impuestas por las relaciones de poder, los subordinados tendrían la tentación de responder golpe por golpe, insulto con insulto, latigazo con latigazo, humillación con humillación. (Scott 2004 [1990]: 64)

Esta trabajadora migró desde una zona rural de Perú (Huancayo) a los 35 años y empezó su trabajo en la Capital Federal con mucho temor, desconociendo muchas de las cosas que estaban naturalizadas en la primera familia con la que trabajó (teléfonos, ascensores, supermercados). Pero nunca pudo decirlo, fue adaptándose sola a esos cambios, sin ayuda y con mucho sufrimiento. Tal vez esta experiencia de ocultamiento de sentimientos, amarguras, ofensas y temores, podría ser leída en la misma clave que me propone otra de las trabajadoras: los sentimientos de soledad y humillación juntos son experiencias insostenibles. D, que partió también desde una zona rural, pero en este caso de Santiago del Estero, para llegar a la ciudad de Buenos Aires, a los 18 años.

... "CUANDO TE VINISTE PARA ACÁ, ¿TUVISTE ALGUNA VEZ UNA MALA EXPERIENCIA, QUE TE HAYAS SENTIDO MAL, DISCRIMINADA?

No. No, por suerte... gracias a dios... eso hubiese sido terrible capaz.

¿POR QUÉ?

Y sí, porque estar solita y sentirte así... medio feo...

PERO A VOS NUNCA TE PASÓ.

No, no". (E8, 7/12/19)

Las miradas ajenas son resistidas en muchos casos, pero cuando no se tiene la suficiente confianza y experiencia, esa soledad no posibilita la construcción de una autoimagen positiva para resistir la objetivación.

4.5.6- La construcción de una vida digna

Pese a todas estas tensiones, que se van entrelazando en sus relatos, lo cierto es que en muchos momentos ellas mismas construyen una imagen diferente, reconocen que sus vidas fueron duras, y se esforzaron permanentemente por mostrar que han luchado por lo que tienen y que nada les fue regalado, ni siquiera los momentos felices.

... “El hecho de haber conseguido una pareja así, ¿viste?, y tener los hijos que tengo. Entonces, le quiero dar un poquito de mi amor a cada uno, viste, quiero repartir, así, ¿me entendés? [...] Igual, bueno...viste, he sufrido... he sufrido de chica, y bueno, este es mi regalo”. (E2, 5/10/16)

... “Me quedé libre. O sea... como tener una herida que te dolía y dolía y cuando... a mí... salirte de la esa herida y que te sana... para mí ha sido un alivio venir. Eso... por lo menos... ahora lo digo, lo disfruto, soy feliz, chocha de la vida, por mis hijos”. (E7, 28/8/19)

Como señalé antes, resulta reiterado el énfasis puesto en la necesidad de autonomía que sintieron tempranamente. Varias de ellas han planteado que sus prontos inicios laborales remiten a esa decisión personal de querer tener “lo propio”; deseaban tener bienes que sus familias de origen no podía brindarles.

Luego, han trabajado esforzadamente durante toda la vida, con un objetivo claro: sostener un nivel de vida “digno” para sus familias, que les permitiera obtener aquello que no tuvieron durante sus infancias, ni tampoco en aquellos años en los que comenzaron a configurar sus propias vidas y destinos.

... “me separé cuando la nena tenía 4 años, estuve 18 años con él. Después me separé cuando la nena tenía 4 años. Y ahora sigo sola. Nunca me ayudó, así que... pero bueno, nunca le dije a la nena, no, tampoco ‘no lo veas a tu papá’, por el hecho de... le hice todo, eh... para que me pasara la mantención de la nena, y todo. No. Pero no, se echó al abandono, a la vagancia. [...] Yo toda la

vida trabajé. Entonces, nunca tuve descanso, una vez sola que me fui de vacaciones... me fui el año pasado. Nunca me fui de vacaciones". (E1, 3/12/16)

Pero también reconocen que “dependen” de algo. Las familias (fundamentalmente sus hijxs) que ellas han formado, más que sus familias de origen, han llegado a construirse como “sostenes” para sus existencias. Cada paso dado parece estar dirigido a ese objetivo: construir y sostener a sus propias familias.

Por esto, constituir un legado para el futuro de sus hijos e hijas, está relacionado a la posibilidad de que logren un oficio o una profesión, hay una relación directa entre la idea de tener un “título” como garantía para salir de la pobreza. El estudio, eso que la mayoría de ellas no ha tenido, se concibe como la única posibilidad de tener una vida diferente a la propia. La idea que relaciona el estudio con la posibilidad de alcanzar una vida sin padecimientos y carencias (como si esto por sí solo permitiera alcanzar esa vida) se basa en una mirada descontextualizada, que no toma en cuenta el origen social ni las desigualdades de género, ni la condición migratoria, como formando parte del establecimiento de jerarquías sociales, que son las que permiten que las múltiples desigualdades se profundicen.

Capítulo 5: ¿De qué se trata esto: relaciones de amistad, formar parte de la familia, ayudar o trabajar?

En este capítulo, presento otros aspectos relacionados al primer objetivo de la tesis, al reconstruir la forma de constitución de este vínculo laboral, las modalidades de interacción, las trayectorias laborales y los procesos de transformación alrededor de sus posiciones y representaciones.

Para esto, como señalaba Ferro (2017), la premisa será considerar que estamos hablando de una “*relación entre miembros de grupos con niveles diferenciales de poder*” (2017: 13), en cuanto al posicionamiento económico y social; pero también en cuanto a los mundos simbólico-culturales desde los que otorgan significado a la realidad, a las relaciones y/o a las personas. El sentido de lo justo y lo injusto es una de estas percepciones en disputa. Planteo algunas consideraciones iniciales para abordar la relación.

En primer lugar, es necesario reconocer que el acceso al mercado laboral para estas mujeres pobres, con escasa preparación, está limitado, no tienen opciones a la hora de emplearse. Recordemos, tal como lo ha señalado Comas d’Argemir (1995), los mecanismos de socialización (lo veíamos en el apartado anterior) y las maneras en las que las representaciones ideológicas condicionan y limitan las elecciones laborales de las personas, van modelando las preferencias, expectativas, así como las preparaciones, disposiciones y oportunidades. Esta autora también planteó que estas representaciones juegan un papel importante en la producción del consentimiento:

...Si se eligen trabajos poco prestigiosos y mal remunerados es porque no queda otro remedio y esto es así no tanto como resultado de la violencia y la coerción, sino por todo el conjunto de factores que condicionan la voluntad individual. El uso laboral que se hace de estos mismos factores es la otra cara de la moneda que viene a completar la panorámica de los factores que producen el consentimiento en la producción. (Comas d’Argemir, 1995: 73)¹⁷⁴

En segundo lugar, con relación a la “contracara de la moneda”, las maneras en las que gran parte de las/os empleadoras/os conciben este trabajo, se constituye como uno de los principales inconvenientes en la relación, que merece más reflexión y acción por parte del Estado y las políticas públicas que despliega: se asocia a un trabajo que no requiere calificaciones, por lo tanto, parecen quedar justificadas las bajas remuneraciones, y la sobreexplotación de las trabajadoras, en particular, dentro de la

¹⁷⁴ La exclusión que han experimentado las mujeres del espacio del trabajo socialmente reconocido y, en este sentido, la devaluación que sufre el trabajo femenino, fue trabajada en el Marco teórico, con relación a las investigaciones históricas de Silvia Federici (2010 [2004]).

modalidad “sin retiro”. Existe una disociación entre este trabajo y las necesidades concretas de salarios suficientes para cubrir la subsistencia de estas mujeres y de sus familias; sobre todo pensando que gran parte de ellas son jefas de hogar. Esto hace que queden, muchas de ellas, al límite de la sobrevivencia. Vuelve a resonar eso que decía Federici: el pago nunca es en “*cantidad suficiente como para que las mujeres pudieran vivir de él*” (2010 [2004]: 143). Paradójicamente, ellas son las responsables de no poder sostener a sus familias, trabajen el tiempo que trabajen. ¿Los y las empleadoras realmente no saben esto? ¿Es posible que piensen que una mujer (calificada o no) puede vender su fuerza de trabajo durante 8 horas (o más) y no poder ganar un salario suficiente como para sostener a su familia? Son preguntas que me hago pero que, en realidad, son las que se hacen las mismas trabajadoras; surgen permanentemente en las entrevistas, y son contestadas por ellas mismas, con una frase que es casi una letanía: “*si ellas ya saben*”.

Evidentemente, la pobreza y la incertidumbre, dos rasgos de los trabajos precarios, son amenazas constantes para estas mujeres. Entonces, la precariedad no pasa solo por estar o no estar registrada; o por gozar de licencias, vacaciones o aguinaldo; que, son indudablemente “conquistas”, pero que resultan insuficientes. Sino que, también, pasa por no poder pensar en una vida vivible. La brecha que se abre, entre quienes se benefician con condiciones de trabajo y de vida dignas y quienes no los alcanzan, es cada vez más profunda. Dejando al descubierto la íntima relación entre la justicia y la igualdad.

Este aspecto es el que genera los posicionamientos encontrados que ahondan la desigualdad social, pese al avance que significó la Ley. Las jerarquías siguen ahí, atravesadas por mecanismos de legitimación de esos ordenamientos sociales, a través de múltiples formas.

Por un lado, a partir de legitimar esta desigualdad al seguir reproduciendo la invisibilidad de estos trabajos que son definidos como “ayudas” desde el sentido común hegemónico y no como trabajo; por ende, las remuneraciones también pueden concebirse como “ayudas” y no como salario. Esta preocupación es la que configura uno de los ejes de la disputa político-cultural.

Por otro, ante la ligereza (claramente expuesta durante la pandemia de COVID 19 entre 2020-2021) con la que algunos sectores empleadores toman compromisos y los deshacen; que contrasta con la fragilidad de estas vidas. Todo esto requiere una

reflexión sobre la posibilidad que algunos/as tienen de determinar el tipo de vida que estas mujeres pueden o no tener. En este punto es oportuno recordar lo que señaló Grassi (2018):

...No cualquier trabajo, ni en cualquier condición, permite escapar del apremio de trabajar para mal vivir. Vivir del propio trabajo puede ser (es) vivir de maneras muy diferentes y también muy desiguales según de qué trabajo se trate. En este punto, son las políticas sociales y laborales las que habilitan una u otra de estas posibilidades. (Grassi, 2018: 18)

Planteados los reparos a lo conseguido, me propongo rastrear los diferentes patrones de larga duración que traspasan estas relaciones, atravesadas por la ambigüedad (Gorban, 2012b), ya que participar de la “intimidad” de un hogar ajeno favorece la construcción de vínculos de proximidad que dificultan la lucha por los derechos; esos vínculos íntimos en momentos no conflictivos son interpretados como relaciones de amistad o de familiaridad, mientras que en momentos, en los que se exigen reivindicaciones laborales, toman la forma de “traiciones”, “enemistades” y “desengaños”.

Para reconstruir la relación voy a hacer tres recorridos: 1) reconstruir los inicios de la relación, identificando algunos patrones relacionados a las redes y a los vínculos construidos en esas primeras relaciones, que se sostienen en el tiempo; 2) comprender los intereses en lucha que atraviesan, estructuran y tensionan las relaciones; 3) explorar las instancias de reconocimiento o las arbitrariedades legitimadas en la relación; 4) indagar sobre la apelación a la moralidad en estas relaciones.

Para comprender la complejidad de estas relaciones propongo continuar el recorrido remontándonos al comienzo.

5.1- El inicio de la trayectoria y las redes laborales

Cuando estas mujeres inician sus trayectorias laborales se va conformando un entramado complejo entre dos ámbitos de relaciones que generan intervenciones paralelas: las relaciones personales que se activan y las relaciones laborales que se extienden¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Fue muy baja la mención a las llamadas Agencias Privadas de Colocación de Personal, que solo se han relacionado a períodos conflictivos, donde en términos personales se estaba atravesando algún problema, que se veía agravado por un contexto social crítico.

Las redes laborales son construidas a lo largo de toda la trayectoria y van conformando un capital social que algunas mujeres aprenden a manejar muy bien. Por lo general, comienzan con la primera empleadora recomendada por alguien cercano, dentro del círculo de relaciones personales (familiar, vecino, migrante anterior/inicial). Y, alrededor de ese primer contacto, se van entrelazando nuevas recomendaciones, en general amigxs o familiares, que han seguido la relación laboral y conocen los lazos de confianza que la construyen. También extienden la red, las hijas e hijos de esa primera relación laboral, que al crecer e independizarse les proponen trabajar en sus propias casas.

En el caso de las migrantes, las relaciones personales son las que las animaron a viajar, les aseguraron que había trabajo (en AMBA), o que podrían conseguirlo fácilmente. Son familiares (esposos, hermanos, tíos) o personas que vienen del mismo lugar (provincia/país) que ellas (“paisanos”); llegaron antes y comenzaron a formar esas redes, por donde circulan datos y referencias sobre los trabajos disponibles. Muchas veces, incluso, son quienes las reciben en sus propias casas pero que ellas sienten como “casa ajena”. De ahí que, frecuentemente, el primer trabajo para las migrantes sea “sin retiro”. Este trabajo no decae en los momentos de crisis, ya que se trata de cubrir las necesidades reproductivas de las familias de clase media-alta y alta. En general, el pasaje a un trabajo “con retiro” (mensual o por horas), corresponde a una etapa posterior de la trayectoria.

También, dentro de ese primer círculo de relaciones personales, se produce el traspaso de puestos. La escasez de trabajo en el núcleo familiar, así como el reconocerse formando parte de una red solidaria dentro de la que circula información, recomendaciones o reemplazos, es lo que no permite que las oportunidades laborales se pierdan; el trabajo se retiene dentro de ese círculo.

Algunas de ellas han “heredado” sus trabajos de algún familiar, es recurrente que sea la siguiente generación la que continúe en las mismas casas donde trabajaron sus madres o tías que, al ser mayores para sobrellevar este trabajo, les dejan el puesto. A una de las entrevistadas, fue la empleadora de su madre la que le propuso el reemplazo, en ese momento la madre tenía más de 80 años:

... “cuando mi mamá viaja yo quedo acá... la señora me ofrece de quedarme en la casa. Entonces yo... porque me dice ‘entre tus hermanos y vos, como que le pueden pasar una mensualidad’, y así mi mamá no trabajaba más, porque ya estaba grande, se había caído dos veces en el trabajo. Entonces, yo agarré y le

dije que no, que si ella le quería hablar a mi mamá que deje de trabajar... porque ella quería que me quede ahí, en su trabajo... yo le dije que se lo hable ella, porque mi mamá era de esas personas de antes que decía que se iba a morir trabajando, como que no quería nada de los hijos. Y bueno, entonces me dijo ella. 'bueno, cuando venga, yo hablaré con ella'. Bueno, cuando volvió ella me dijo que le iban a dar una... indemnización. Y, bueno, mi mamá ni lo pensó. Entonces, ahí fue que ellos la arreglaron a mi mamá y me quedé yo a trabajar. Así que ahí estoy". (E2, 5/10/16)

Fue la empleadora la que habló con la madre de la entrevistada, que dejó de trabajar después de la propuesta, y ella ocupó su puesto. Es inevitable identificar en esta propuesta tan tardía (¡tenía más de 80 años!) la propia conveniencia disfrazada de preocupación: "cambia" una persona grande, que inevitablemente ya no trabajaba bien, con mayores riesgos de accidentarse (había tenido dos caídas y no tenían contratada a una ART), por otra persona que trabaja según sus expectativas. Lo significativo es que nunca la registró, es decir, no se hizo cargo de la jubilación.

Pero hay otras situaciones que impulsan el traspaso: las malas relaciones con los y las empleadoras también pueden hacer que ese empleo sea entregado a otro familiar. A veces "no soportan el carácter de sus empleadores/as" (por la manera de mirarlas; porque las "van siguiendo por toda la casa", supervisando sus trabajos; corrigiéndolas o reprendiéndolas, poniendo en duda la propia autonomía de la trabajadora), pero mantienen ese trabajo hasta que logran que alguien, de ese círculo personal, las reemplace.

... "Ese trabajo tenía mi hermana, y me decía: 'la señora es muy mala, no sé si lo vas a poder soportar'. ¿Qué tan mala puede ser para no soportar? Y fui. [...] Y... sigo yendo... ya hace mucho tiempo... y yo dije... y a mi hermana le dije '¿cómo era que no lo soportabas?' 'Ah, no te creo', me dice. Es que... por ahí mi hermana le daba charla a la señora, qué sé yo... la señora también caminaba atrás mío, pero yo no le hablaba, nada [...] No podía. No sé si es más sensible... a mí... pero no... y no, y así estoy mucho tiempo con ellos. O sea... lo de los sábados y con esta chica empecé. Con la señora sí, 10 años, entré a trabajar con su mamá, cuidándola, en 2009; y después falleció al año en diciembre, y... me despidieron. En enero, febrero... sí, a fines de febrero o marzo, a principios de marzo me volvieron a llamar, ya para trabajar con ellos". (E7, 28/8/19)

Otras de las entrevistadas cuenta una situación similar, pero con un final diferente: ella rechazó el trabajo.

...[La hermana de N] *“antes de casarse, trabajaba en un lugar, en una casa y... cuando ella se casó se fue a vivir a La Pampa, entonces, en su lugar... bueno, ella me había dicho que quería que yo me quede, pero es como que a mí tampoco me gusta que me digan: ‘andá a trabajar a este lugar’, a mí me gusta a veces, no sé, como conseguírmelo. Si no me gusta la persona, si ya la conozco le digo que no.*

¿TE PASÓ ALGUNA VEZ, QUE LE DIJISTE QUE NO PORQUE NO TE GUSTABA LA PERSONA?

Sí, sí. A esta... mi hermana me dijo que para... ella iba todos los días, 8 horas por día, porque también era un matrimonio con dos hijos, y yo no quise.

¿POR QUÉ?

Porque no me gustaba la forma de ser de la señora.

¿QUÉ HACÍA?

Ella es psicóloga. Ella y el marido. Y... no sé... yo la veía cuando iba a veces, a buscarla a mi hermana, como que era muy falsa. No sé... te... te hablaba de una manera y después estaba como mirando... mal... no sé...

¿CÓMO?

No, como que te miraba sobrando o algo así”. (E3, 5/11/16)

Quienes han armado un entramado de trabajo más amplio (entre las entrevistadas registré que cada una conformó una red que articula entre 8 y 11 casas, la mayoría en el mismo barrio, aunque hay algunas que deben atravesar largas distancias para llegar a la siguiente casa), logran conseguir el “dinero suficiente” para sostener a sus familias, trabajando entre 7 y 14¹⁷⁶ horas diarias alrededor de 6 días a la semana, más el tiempo de traslado que insume entre 3 a 4 horas de viaje¹⁷⁷.

Mientras que quienes tienen más inconvenientes para armar esa red a lo largo del tiempo, pueden pasar prolongados períodos en los que les resulta muy dificultoso

¹⁷⁶ Una de ellas trabaja todos los días en el cuidado nocturno de una persona mayor, incluyendo los sábados; y, además, 3 días a la semana tiene diferentes trabajos de tareas generales, que le insumen de 4 a 9 horas más, según el día.

¹⁷⁷ Menciono acá el tiempo de viaje porque es importante comprender el escaso tiempo que les queda libre, no solo para el mantenimiento de sus propios hogares y acompañamiento de sus hijos, sino también para actividades recreativas o, incluso, para el sostenimiento de relaciones por fuera de las laborales. Y, en este sentido, el esfuerzo que implica para ellas lograr construir nuevas relaciones.

sostener el hogar. Esto va fluctuando a lo largo de sus trayectorias, y muchas veces tiene que ver, como señalaba antes, con los ciclos vitales de sus empleadores/as. Por un lado, puede estar relacionado al crecimiento de los hijos e hijas de las empleadoras; cuando abandonan el hogar, las múltiples actividades que requería esa unidad familiar, dejan de existir. Esta situación a veces provoca que, de la modalidad “sin retiro”, se pase al trabajo “con retiro”; o, en otros contextos, que el número de días y horas trabajadas disminuya.

Pero, por otro lado, también puede estar asociado al caso del cuidado de personas mayores, que resulta también inestable:

... “el primer trabajo que conseguí era cuidando una abuela... a la mamá de la señora donde voy los sábados. Después de eso... conseguí ese trabajo... un año trabajé y... falleció la señora... y me despidieron”. (E7, 28/8/19)

En los ejemplos anteriores, que implican pérdidas de fuentes laborales o recortes en el nivel de ingresos, a veces resulta problemático volver a entrar al circuito de trabajo, las redes personales se desactivaron y a través de las redes laborales pueden solo generar empleos temporales, que no logran cubrir las necesidades del hogar de la trabajadora. Esto remite a la manera concreta en la que se trata a estas mujeres, al valor y al sentido que se le adjudica a la vida de estas personas; aun en los lugares que dicen imaginarlas como formando parte de esas familias.

5.1.1- Las primeras relaciones laborales

Durante las primera entrevista laboral queda, en parte, establecida la relación que se sostendrá luego, esto es algo que van aprendiendo a través de la experiencia: todo tiene que ser dicho claramente en esos momentos, después es difícil revertir situaciones consentidas, que las vulneran como trabajadoras.

Si la relación laboral forma parte de sus primeras experiencias, les resulta más difícil negarse a llevar adelante determinadas tareas, o admitir ciertos desconocimientos, porque podría implicar no obtener el puesto. Por esto, cuando les enumeran las diversas tareas requeridas para cubrirlo, ellas afirman estar capacitadas para cumplirlas. Las tareas de cocina o de planchado (sobre todo de camisas) son las que pueden traer más complicaciones, más aún en el caso de las mujeres migrantes de zonas rurales. Estas disposiciones, que están naturalizadas, requieren conocimientos y aprendizajes

específicos, y son las que más mencionan como conflictivas. Esto les ocasiona tensiones cotidianas, al intentar “ganar” la confianza de las empleadoras.

... “era ganarse... porque... me habían metido en la cabeza ‘todo (énfasis) tienes que decir: sí. ¿Sabes cocinar?, sí. ¿Sabes planchar?, sí, sí, sí’. No... nada tenías que decir: no. Y todo decía: sí, porque si no...

¿Y CÓMO APRENDISTE A PLANCHAR?

No, planchar sí sabía, pero la camisa... no... no... con todo... ¿desde qué punto?

No, no. Lo que decía ‘sí, señora’, por ejemplo la camisa... ‘no sé... yo lo plancho pero ¿no sé si tiene alguna forma de planchar?, si me puede mostrar’, ‘ah, sí, sí’.

Era muy... este... la señora... también decía: ‘ah, bueno, mira, empiezas así’, puntual, y ya me lo grababa de inmediato y se me hizo costumbre. [...]

Yo le decía ‘señora, yo sé cocinar, comida peruana yo le cocino. Pero... la comida argentina, usted me dice cómo y yo lo hago’. No es que le decía ‘yo no sé’, o ‘planchado no sé’... No. Siempre... no sé... siempre fue eso de tirarme al vacío, no sé cómo voy a caer pero era eso yo. Por eso siempre la señora... ahora... por eso de esta señora... con las hijas con las que sigo trabajando”. (E6, 15/12/18)

Además, las familias de clase media-alta y alta, que son quienes requieren trabajo “sin retiro”¹⁷⁸, pretenden contratar empleadas “multipropósito”, que hagan “todo” y estén para todo; los roles de “cocinera” y “planchadora”, en estos casos, son ineludibles. Por esto, entre las migrantes internacionales, las diversas respuestas que genera la pregunta sobre estos conocimientos, tienden al mismo objetivo: retener el trabajo. La primera estrategia empleada es afirmar que disponen de los saberes y las prácticas culinarias requeridas en el trabajo por el que se postulan. Luego, una vez conseguido el puesto pueden revelar cierto desconocimiento, atribuido a diferencias culturales o a hábitos diversos. En otros casos, sin manifestar ese desconocimiento, se proponen un autoaprendizaje. Esto se registró entre quienes lograron adquirir cierto capital cultural, el aprendizaje —relatado como una “prueba” que hay que pasar— se produce a través de libros de cocina (encontrados en esas mismas casas) o preguntando sobre las costumbres particulares de esa empleadora.

¹⁷⁸ Trabajo esto con mayor profundidad en la siguiente sección: *Las modalidades de trabajo y las preferencias: intereses en lucha*.

... “Era mi primer trabajo. Entonces, ahí, yo lo guardaba... mi papel, mi birome siempre. Me decía ‘ah, señora, y ¿cómo tiene que salir? ¿Y cuánto es...? Y ella estaba hablando y yo estaba anotando. Un litro de leche, no sé, queso, un cuarto... no sé, y tiene que salir dorado, ¿cuánto de temperatura? Tanto. Y ¿por cuánto tiempo tiene que estar? Tanto. Y ¿en qué momento sé que ya está? Más o menos doradito’. Sé. Todo, todo, me anotaba y una vez que ella se iba, yo empezaba a ordenar: esto, esto, y cada tanto revisaba y ya... después lo tantíé (sic) el horno cómo estaba y así. Así aprendí. Así aprendí las empanadas, no sabía el repulgue, lo rompía las puntas... Así... así. Entonces, es aquí cuando... con la señora MA es lo que aprendí gran parte de mi trabajo. Pero de ahí ya me solté ya. En los otros trabajos ya decía... ¿Sabes esto? Y ya lo sabía, lo que era... milanesas, milanesas tampoco conocí. No sabía”. (E6, 15/12/18)

M me cuenta como fue aprendiendo a cocinar comidas locales, o a organizarse cotidianamente, mediante anotaciones que tomaba. Esta práctica le permitió consolidar su trabajo pero también, bajar la ansiedad y el temor que le generaban las diferencias culturales que encontró al llegar desde Huancayo (Perú) a Buenos Aires, a fines de los años noventa. En el capítulo anterior presenté el testimonio de V, que en su temprano inicio laboral en Bolivia, también tuvo que aprender sola a cocinar¹⁷⁹.

En ocasiones, en estos primeros trabajos, cuando son “con retiro”, entran por una tarea (cuidar a niños/as; hacer las tareas generales de la casa, etc.) y, a medida que pasa el tiempo, se van sumando más responsabilidades (ya no solo cuidan a los/as niños/as sino que también limpian, planchan, cocinan). Al principio, no conciben la posibilidad de negarse a esos nuevos requerimientos, siempre está en juego el despido. Pero, si el intento de sumarles una tarea va acompañado por una pregunta: “¿sabes cocinar?”, en estos casos es posible decir una “mentirita” para no tener que asumir más tareas, porque saben que las horas reconocidas (remuneradas) serán las mismas; ya que una vez que consienten el nuevo requerimiento, será difícil revertir la situación.

El diminutivo mencionado lo usaron varias de ellas para plantearme alguna estrategia relacionada a obtener algo que consideraban justo, pero que, si no decían esa “mentirita”, las probabilidades de conseguirlo eran escasas. Por ejemplo, creen que decir que saben hacer algo cuando no es real, les permitirá conservar el trabajo; decir que a ellas les exigen el recibo de sueldo en regla para hacer algún trámite en la obra

¹⁷⁹ En el Capítulo 4, en la sección: *Maltrato en la niñez en el lugar de trabajo*.

social, aunque no tengan que hacerlo, les permitirá tener un recibo con los descuentos de cargas sociales acordes a las horas y días trabajados. Además, este diminutivo, por un lado, morigera la acción de mentir, ya que en sus autodefiniciones enfatizan permanentemente dos aspectos que no quieren dejar en duda: su honradez y confiabilidad. Y, por el otro, invierte la carga de la responsabilidad, el/a “culpable” de la mentira es quien se está abusando de la relación laboral en términos económicos: no declarando la carga horaria real; no pagando el tiempo extra trabajado; sumando tareas a las pactadas inicialmente.

... “solo cocino comidas de Bolivia, y eso tarda un montón” [...] “no puedo limpiar las alfombras, se pueden arruinar, además son muy pesadas” [...] “la plancha no junto con la limpieza. Tanto que estás usando agua... y tocar a la plancha, te hace mal” [porque], “más vale decir no, a hacerlo, porque después se acostumbra y ya te meten más y más y más”. (E7, 28/8/19)

Pero, esto lo aprenden con el tiempo. Cuando tienen cierta experiencia de abusos, de ampliación de tareas sin correlación con las horas pagadas, se animan a negarse, la excusa es manifestar ignorancia o señalar limitaciones que no puedan ser cuestionadas.

5.1.2- Sostener el empleo en el tiempo

En general, se registran dos perfiles en cuanto al sostenimiento de los empleos. Por un lado, aquellas trabajadoras que mantienen sus trabajos por largo tiempo, algunas de ellas dentro de la dispersión laboral que tienen (7, 8, 11 casas) conservan algunas relaciones durante gran cantidad de años. Han permanecido 10, 20, 28, 31 años con las mismas empleadoras o las mismas familias. Son relaciones con historias compartidas; muchas veces, sostenidas por el extenso entramado de vínculos que se fue construyendo; otras veces, por el intercambio de favores que va sujetando ese entramado. Paradójicamente, pese a sus empleadorxs afirman que esas relaciones están atravesadas por el afecto, no siempre estos vínculos laborales fueron dados de alta ante la AFIP.

Sin embargo, también hay relaciones de largo aliento que pueden romperse, generalmente sucede cuando esas relaciones son o se han transformado en abusivas.

Por otro lado, otro perfil de trabajadoras es el que va cambiando de empleo constantemente, sostienen 1, 2, 3 años un trabajo, y los van perdiendo cuando sus

insistentes reclamos no son atendidos. Son relaciones que no están cimentadas en vínculos personales, esto hace que la relación laboral se disuelva ante demandas salariales o por la apelación a derechos incumplidos. Son vínculos laborales que no expresan consideración hacia las personas trabajadoras; por esto, en general, implican relaciones no registradas; porque si han sido dadas de alta, es infrecuente deshacer el vínculo laboral, aunque sea malo:

... “Ahora estoy trabajando seis años en una señora. Yo he trabajado con tres señoras... con tres personas. Una en Villa del Parque. La señora esta... y ahora [me] hace la vida imposible porque quiere que yo renuncie, porque sabe que me voy a jubilar, yo ya cumplí 60. Entonces me dice... me dice ‘es que yo quiero que te vayas pero que presentes el telegrama’. Yo le digo: ‘usted señora me tiene que mandar, yo por qué tengo que mandar, ya son seis años’. ‘Es que por eso, porque no te quiero pagar, me dice, porque no te quiero pagar’. Y... ‘pero yo no me voy a ir, le digo... si usted no me paga no me voy a ir’. Entonces, así me hace... después me toma fotos del baño, ‘mira, no limpiaste’, ‘no es el baño que yo limpio’. Es el baño del hijo... Baja a visitar al hijo y toma fotos. Y me dice, ‘mirá, no limpiaste’. ‘No... ese no es el baño’... así andamos... me dice, ‘¿cuándo te vas a jubilar?’ Le digo... ‘si usted quiere que yo me vaya, págame y me voy’, le digo. ‘Yo no te voy a pagar’, plata no tengo para pagarte’. ‘Ah, bueno, entonces, me tiene que soportar hasta que yo me jubile’, le digo. Yo también me quiero ir... pero si no me paga”... (GD10, 7/12/19)

En el sindicato UPACP le aconsejaron a esta trabajadora “aguantar” hasta que se jubile, y así se encontraba hacia fines de 2019, “soportando” la relación, que no se rompió gracias a que está registrada.

Algunas, sostienen los dos perfiles al mismo tiempo; en algunos trabajos tienen una marcada estabilidad a lo largo de los años; pero en otros, tal vez, los menos importantes, en aquellos en los que no han podido construir vínculos de confianza o las relaciones resultaron más conflictivas, el vínculo laboral resulta más frágil. Esto hace que en algunos períodos estén sobrepasadas de trabajo, mientras que en otras ellas mismas se sientan “descansando”:

... “no tenía tiempo para nada... tenía... todos los días... [Se refiere a tres años atrás, cuando nos conocimos] Ahora, estoy descansando, como te digo, jueves

y miércoles, no... Jueves, nada... por ejemplo, miércoles... tres horitas nada más". (E7, 28/8/19)

Pero quienes no logran construir estos vínculos más estables, no consiguen tener entradas suficientes para el sostenimiento de su hogar. Pude ver que el dolor, la incomprensión y el resentimiento que esto causa son muy profundos. Las tensiones se generan en el marco de procesos de dominación, que responden a las lógicas individualistas y clasistas de quienes no pueden construir lazos de solidaridad con otros sectores sociales. En este caso, remite a ciertos sectores medios, medios-altos y altos que construyen apreciaciones y representaciones inferiorizadoras y exponen a las trabajadoras a las experiencias de discriminación analizadas en el Capítulo 3.

5.1.3- Agencias de empleo

Las agencias de empleo solo fueron mencionadas en tres casos, pero es un recurso tenido en cuenta cuando el trabajo escasea o urge conseguir uno; en momentos en que se han debilitado los vínculos y las necesidades van en aumento (despidos; separaciones; crisis socio-económicas).

Lo cierto es que estas agencias representan muchas desventajas: se quedan con un porcentaje alto del sueldo; generalmente pagan mal; y, lxs empleadorxs que recurren a ellas están menos dispuestxs a registrarlas. Una de las trabajadoras me dijo que siente que las agencias le *"roban la plata"* y, además, son las que marcan la pauta de cuánto pagar, ellas no pueden negociar el monto. En uno de los viajes en colectivo hacia Once, al volver de una de las clases de la *Escuela* en 2016, fui conversando con dos de las cursantes, y registré en mis notas de campo lo que sigue:

... en el corto recorrido que hicimos me fueron contando sus dificultades. Las dos estaban pasando por un mal momento laboral, además R había sufrido un robo una semana antes en su casa de Quilmes y eso la tenía preocupada, le habían robado los materiales (ladrillos, arena, hierros) que había comprado para levantar un paredón; se sentía "insegura" en su casa, porque ya le habían robado la reja que separaba la casa de la vereda. Necesitaba conseguir más trabajos. N también tenía dificultades, ella había perdido uno de sus trabajos, luego de tres meses y, según nos dijo, no comprendía qué había motivado el despido. Esos tres meses representaban los meses de "prueba", es decir, la empleadora no tenía obligaciones con respecto a su empleada porque la relación laboral

estaba dentro de ese período. Esto ella no lo tenía claro, me preguntó si le correspondía algo, así que le dije que de acuerdo a lo que recordaba, la Ley decía que no. Ambas parecían muy cansadas. R me contaba que una de las cosas que más la cansaba es ir y venir de un trabajo al otro (trabaja pocas horas en cada uno) y cree que sería mejor trabajar ocho horas en uno solo. Le habían bajado las horas en uno de sus trabajos porque pidió aumento. También buscaba más trabajo, pero ya había probado por agencias y sintió que le roban la plata, le ofrecieron 2000 y pico de pesos por 12 horas de trabajo. Buscar trabajo por agencias no representa una opción posible para ninguna de las dos. (O33, 29/8/16)

Si consideramos los valores establecidos en junio y en diciembre de 2016 para la categoría 5 (Tareas generales)¹⁸⁰, es posible ver el nivel de explotación al que estas agencias someten a su personal, y permite comprender la vivencia del despojo. No solo por las horas trabajadas, que son 12, en lugar de 8 como establece la Ley 26844¹⁸¹, sino también por el monto del salario, que representa una tercera parte de lo que se disponía en ese momento (ver Cuadro 2).

QUINTA CATEGORIA	JUNIO 2016		DICIEMBRE 2016	
	CON RETIRO	SIN RETIRO	CON RETIRO	SIN RETIRO
PERSONAL PARA TAREAS GENERALES	Hora: \$51,00 Mensual: \$6322,00	Hora: \$54,50 Mensual: \$7030,50	Hora: \$57,50 Mensual: \$7126,50	Hora: \$61,50 Mensual: \$7924,50

Cuadro 2. Fuente: Elaboración propia, en base a datos publicados en https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

Los montos que manejan las agencias, están por debajo de lo establecido por la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*, esto tira hacia la baja (aún más) los salarios en el mercado laboral. Porque estas agencias se constituyen como puntos de referencia para negociar, con los y las empleadoras, el costo de cada categoría de trabajo.

¹⁸⁰ La actividad está dividida en cinco categorías: Supervisora; Personal para tareas específicas; Caseros; Cuidado de personas; Personal para tareas generales. Para el detalle de las tareas asignadas a cada una ver el Anexo: Las categorías.

¹⁸¹ ARTÍCULO 14, a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas.

Las personas que requieren una trabajadora de tiempo completo establecen comparaciones entre lo ofrecido por estas agencias y los montos solicitados por ellas mismas. Así, cuando se presentan para un trabajo de manera particular, e intentan plantear lo que creen justo como retribución (que siempre está por encima de lo establecido por la *Comisión*), su postulación es rechazada.

Las agencias privadas de empleo, además, ofrecen reemplazo seguro, garantizando que el “servicio” nunca se dejará de brindar, gracias a la precarización tanto de las condiciones de contratación como de los salarios, a las que someten a las trabajadoras. Este punto, en el caso de Cuidado de personas (categoría 4), resulta muy relevante para quienes contratan trabajo. Esta experiencia incluso la viví con mis propias relaciones, en dos ocasiones en las que intenté conseguir trabajo para una de las mujeres que tenía dificultades económicas. Los honorarios que marcaba la agencia de colocación de personal —la más barata del mercado según mencionó una de las fuentes—, fueron los que sirvieron de parámetro para rechazar esa postulación. Una de las trabajadoras expresó esto con amargura:

... “Hay trabajo de otra manera, el problema es que la gente abusa tanto. Viste que hay muchas agencias, que yo me había especializado en... en... cuidado de personas mayores, trabajé muchos años en geriátricos. Fue muchos años con personas mayores enfermas. El problema es que hay muchas agencias que se dedican a eso, por lo cual pagan nada”. (E5a, 22/12/16)

Por esto, las agencias se constituyen como el último recurso a considerar cuando no consiguen en otro lugar, por la falta de relaciones o porque el contexto no facilita la búsqueda, pero acuden a ellas sabiendo que el salario que van a recibir será muy bajo. Como dice John K. Galbraith (1992), esta clase contribuye al sostenimiento del nivel de vida y al desahogo de los sectores más favorecidos. Las clases privilegiadas requieren para su sostenimiento mantener a los sectores desfavorecidos en un “*continuo y respetuoso sometimiento*” (p. 44); estos sectores tienen obstruida la salida de esta situación, porque no solo hacen los trabajos más duros, y más desprestigiados, sino que son los económicamente menos beneficiosos¹⁸².

¹⁸² Durante cortos períodos algunas de ellas han salido del trabajo en casas particulares, pero lo habitual es que se mantengan dentro de los trabajos asociados al género: bordado y costura, fueron los mencionados por tres de las mujeres migrantes internacionales (Paraguay, Perú y Bolivia), mencionado en el capítulo anterior. Pero estos también son trabajos desprestigiados y poco remunerados.

Lo que pudo representar una mejora en sus vidas, al momento de iniciar sus recorridos laborales (tener un trabajo constante, un sueldo que les permitía vivir, girar a sus familias y/o ahorrar, etc.), con el correr del tiempo dejó de ser así, sobre todo en contextos de crisis inflacionaria como la iniciada en 2016, donde los sueldos comenzaron una carrera devaluatoria que no se detuvo aún. Gilbraith (1992) dice que este sector desfavorecido suele comparar su situación actual con la propia situación anterior, más que con las situaciones de los que son más afortunados, y este es el punto crítico en la construcción de conciencia, reconocer de manera relacional el lugar ocupado.

5.2- Las modalidades de trabajo y las preferencias: intereses en lucha

En las trayectorias laborales de las trabajadoras entrevistadas estuvieron presentes las diferentes modalidades de contratación que puede tener este trabajo: “sin retiro”; “con retiro mensual” y “con retiro por horas”.

5.2.1- Empleo “sin retiro”

La modalidad “sin retiro”, remite al tipo de trabajo denominado coloquialmente como “cama adentro” o “con cama”. Inés Pérez (2018), que ha investigado la historia de este sector del trabajo, plantea que era una modalidad habitual a mediados de la década de 1920, en la que *“la habitación y el alimento eran considerados como parte del salario, lo que implicaba una disminución de la parte que se cobra en dinero”* (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 49). Para 2013 solo el 2,5% de las trabajadoras de casas particulares estaban bajo esta condición¹⁸³. En 2018, según datos analizados por el MTEySS, este porcentaje había bajado, el 1,7% de las trabajadoras vivía en su lugar de trabajo (MTEySS, 2020).

La mayoría de estas mujeres ha comenzado su trayectoria laboral bajo esta modalidad. Las particularidades de este sistema de contratación son el aislamiento, la soledad y la sobreexplotación a las que son sometidas las trabajadoras. No hay horarios, no hay límite de tareas, no hay posibilidades de negarse ante las demandas; no hay espacio para la propia vida, se vive la vida de las y los otros, distantes de lo propio.

¹⁸³ Datos tomados de: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (2014c), SPTyEL-MTEySS, sobre datos de la EAHU, INDEC.

Cuando son migrantes es una modalidad habitual, ya que puede solucionar el problema de la vivienda y de trabajo seguro. Son empleos que se consiguen a través de relaciones personales: familiares; conocidos/as; compatriotas. Implican una relación laboral única y sostenida en el tiempo. La posibilidad de trabajar por horas es posterior y tiene que ver con la capacidad de cada una de ellas para establecer sus propias redes de confianza. Generalmente, es ese trabajo inicial “sin retiro” el que permite generar las nuevas relaciones, una vez que se ha decidido comenzar a trabajar “con retiro”.

Por todo esto, entre las entrevistadas hay un acuerdo casi mayoritario en caracterizar esta modalidad como una de las más opresivas. Por un lado, por las exigencias cotidianas, no tienen tiempo suficiente para hacer todas las tareas que se les exigen *“cuando es cama adentro, más te exigen y estás como las 24 horas a la orden de ellos”* (E6, 15/12/18). El descanso es escaso y la presión constante, esto constituye *condiciones de trabajo*¹⁸⁴ abusivas, alejadas de la definición de *trabajo decente*:

... “Me ponía mal [...] Lo que sí no alcanzaba para planchado. Y qué hacía. A partir de las 11 de la noche, 10 de la noche, que yo me iba a dormir, empezaba con el planchado hasta la una, una y media de la mañana.

¿VOS PLANCHABAS A ESA HORA?

Hacía eso, porque yo necesita... yo decía... y es más, trabajaba en negro, nunca en esas épocas [fines de la década del 90 y principio de los 2000] en blanco. Era una manera de... de... no sé, de no perder... era mi trabajo, cuidar mi trabajo. Así. Entonces, era así. Y decía... porque como estaba pensando en esto, en esto, en esto... ahhh, y ya el planchado ya se me juntaba... y hasta, esas veces, las toallas se planchaba, los repasadores, todo”. (E6, 15/12/18)

Por otro lado, también es una relación opresiva porque se sienten “encerradas”, extrañan a sus familias y a sus espacios de intimidad, esto les genera tristeza. La soledad, refuerza estas vivencias. En general, es una modalidad aceptada al inicio de la trayectoria; luego es rechazada, por el desgaste emocional que implica la vivencia de la ajenidad, una sensación de vivir al ritmo que se les impone, acorde a necesidades que no son propias:

...”Porque antes, con cama adentro, [la empleadora] me decía ‘esto... no sé... todo lo que es vino, todo lo que es cristal, vasos, todo lo que es biblioteca, esto

¹⁸⁴ Trabajé esta categoría en el Capítulo 1, en la Sección: *Trabajo: explotación, derecho y dignidad*.

cada quince días, esto todos los días, esto'... así te explicaba... ¡mi cabeza! Y todos los días, cocinar... ah... desayuno no. Bueno, almuerzo, cena, planchado todos los días, lavar, ir a hacer compras, como estaba... primera vez... Yo decía '¿lo haré?' Y a la vez, me tenía... yo me decía 'lo tengo que hacer, porque necesito de esto. Porque tengo que girar a mi hijo' [que estaba en Perú, lo cuidaban la madre y el padre de la trabajadora]. Y yo sentía... había una contradicción dentro mío, si lo voy a hacer... y lo tengo que hacer. Si me va salir bien la tarta o no... Y siempre... nunca me faltaba una birome y un papel en el bolsillo". (E6, 15/12/18)

Si son migrantes, muchas de ellas plantean dos situaciones que las llevan a aceptar esta forma de contrato. La primera y más importante es el no tener dónde vivir, antes señalé que, en estos casos, representa una estrategia doble: consiguen trabajo y vivienda. Pero, esto es más habitual entre las mujeres que no tienen hijxs, o que exxs hijxs están con su propia familia, en sus lugares de origen. En estos casos la modalidad "sin retiro" implica menos gasto en vivienda y más posibilidades de ahorro para enviar dinero a sus familias.

Mientras que en los casos de migrantes que sí tienen familia en Buenos Aires, aceptan este tipo de contratación porque cuentan con algún familiar, o su propia pareja, para cuidar a sus hijxs; en algunos casos incluso ellas mismas contratan a otra mujer para que lxs cuide mientras trabajan. Tienen la posibilidad de volver a sus hogares durante el fin de semana (si tienen un régimen habitual de trabajo: de lunes a viernes; si no lo tienen, vuelven los días "libres" o "francos"), que pueden ser desde el sábado al mediodía hasta el lunes por la mañana o el domingo a la noche.

Pero en este último caso, la permanencia en los trabajos durante la semana, lejos de sus hijxs hace que aparezcan gran cantidad de conflictos familiares:

... "Arranqué un 27 de noviembre... una semana completa... oyyy... a mí me... porque jamás me había... desaparecido mucho tiempo de mis hijas... qué sé yo, ¿viste? Y... Bueno. Me quedé una semana.

¿CON QUIÉN SE QUEDARON ELLAS?

Mi marido, y en la casa de mi... de mis parientes... Este... entonces, me fui, y me llamaban mis hijas, que no sé llevaba bien, mi marido... ay, que se gastaba toda la plata... porque... bueno... viste, estar en la casa ajeno essss... bueno. Me dijo: 'oy, acá no se compra nada, no come nada si nosotros compramos... ya

no tenemos casi nada de plata, tenemos que volver a Paraguay'. Yo le dije un día a la señora: 'mirá, este, estamos tratando de volver a Paraguay', [porque sus hijas eran] muy chiquitas, dos, tres años, chiquitas... algo así [...] porque vomitaban, tenían diarrea, tenían de todo. Yo no acostumbro vivir en casa ajena... [...] es muy difícil de conseguir alquiler para... con dos chicos, con nenas". (E5b, 19/5/17)

Generalmente son muy jóvenes, algunas adolescentes, cuando comienzan a trabajar. Si los vínculos de parentesco son fuertes y existe una vivienda familiar cercana a los lugares de trabajo esta modalidad no se sostiene en el tiempo; son quienes tienen la posibilidad de elegir no entrar en este tipo de relación laboral.

... "No me gustaba estar encerrada [...] trabajar con cama es estar todo el día ahí, levantarte, trabajar y acostarte y al otro día lo mismo. No sé, la rutina puede ser [...] No me gustaba estar lejos de mi familia [...] extrañaba mucho. [En otra ocasión probó ir con la prima, con otros empleadores que también] buscaban con cama, y necesitaban dos empleadas. Y fui con ella, pero no, tampoco. No me gustó. Nunca me acostumbré". (E3, 5/11/16)

En cambio, otras mujeres no pueden elegir rechazar estos trabajos "sin retiro", no pueden negociar el salario ni la registración, dejan de lado su angustia y soledad para poder sostener a la familia. Una de las trabajadoras planteaba, al comentar las denuncias por discriminación en Nordelta que ocurrieron durante 2018¹⁸⁵, que son lugares donde la sobreexplotación es mayor, ya que quienes contratan no solo no registran la relación laboral sino que, además, los sueldos son extremadamente bajos. No hay inspecciones por parte del Estado y, quienes tienen dinero, se benefician de esta falta de fiscalización:

... "lo que pasa es que se aprovechan... se aprovechan de la necesidad de la gente... porque viste, una persona, se separa, queda con dos criaturas y trabaja por lo que sea... tener que traer la comida a tus hijos... porque los maridos se desaparecen... digamos, no son más padres, no ponen nada... que el padre no ayuda en nada... digamos, algunos no pagan nada". (GD12, 7/12/19)

¹⁸⁵ Analizadas en el Capítulo 3: *Las políticas públicas y la disputa político-cultural*.

Otra de las entrevistadas ratificaba esta idea y describía su representación sobre los sectores altos, con visiones alternativas de la vida y de las relaciones entre las personas:

...“Lo de ella es de ella y lo tuyo es tuyo, nunca te podía... nunca, nunca... por ahí... bueno... ‘quédate con los dos pesos que sobró, no hay cambio’. No, ella no te lo daba, nada. Reciclaba hasta la ropa. Sí, pero la gente que menos tiene, de la clase media, no ‘ay, M, esos cinco pesos ¡qué me das!, ¡llévatelo o quédate para vos!’ O la ropa que se compran: ‘mira me regalaron, no me entra o no me gusta, llévatelo’. Pero... esta otra señora... casa en Uruguay, en Nordelta”. (E6, 15/12/18)

Pese a todas las luchas que se han librado en nuestra sociedad, amplios sectores aún conciben a estas trabajadoras desde el sometimiento, la explotación y la obediencia. Por esto, más que vínculos contractuales parecen representar esas relaciones laborales como si fueran relaciones de servidumbre, y no logran ver a esas otras mujeres desde perspectivas más igualitarias y solidarias.

Con respecto a las exigencias, es la modalidad que más se asemeja a esa relación de dependencia, por la disponibilidad que estas trabajadoras tienen que tener durante las 24 horas del día. Este tipo de contratación no les permite descansar de manera adecuada, genera presiones con respecto a la necesidad de cumplir con todas las tareas asignadas (lo veíamos en V, al tener que responder a los requerimientos de cocinar sin saber hacerlo); restringe los espacios de intimidad; impide la autonomía de la trabajadora. La Ley 26844 dispone en el artículo 15 que debe haber un *“reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención”*, lo cierto es que al interior de hogar esto es de difícil cumplimiento. Describía antes el ritmo de trabajo que M tenía en sus inicios laborales, que la obligaba a seguir trabajando hasta la madrugada:

... “cuando yo empecé a trabajar dije “ay, no voy a poder... ay, no, no, [...] ¿cómo lo voy a manejar, cómo voy a terminar?” Yo sentía que no podía o, a veces, sentía que sí que tenía que poder, por el dinero que voy a recibir. [...] Es el primer trabajo con cama adentro, entonces, era cuestión mía, tengo que organizarme. Pero, me la pasaba pensando en lo que... ‘y ya me toca eso y ya me toca eso’, y era así”. (E6, 15/12/18)

El verdadero dilema que se presenta en estos casos remite a los límites: horarios, tareas, rutinas diarias, exigencias; muchas veces las tareas requeridas exceden las horas del día, son de imposible cumplimiento, sin restar tiempo al propio descanso. De ahí, la equiparación con la servidumbre. No solo es difícil lograr ese reposo nocturno sino que las 3 horas de descanso “*entre las tareas matutinas y vespertinas*” (artículo 15) son también de difícil exigencia. Más lejano aún queda la última parte de este artículo “*en los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio*”¹⁸⁶.

La principal duda que se desprende de estos artículos de la Ley es sobre su efectivo cumplimiento, ¿de qué manera se hacen cumplir? ¿Cómo lograr que estas trabajadoras sean respetadas en esos “espacios privados”, a los que el Estado no accede?

Una frase oída al pasar durante una observación, en una reunión de cumpleaños en la casa de una de las trabajadoras, me remitió a una propuesta que hace James Scott (2014 [1985]) para identificar el grado de aceptación al orden social impuesto —en el caso analizado sería: aceptación de la situación de sobreexplotación que estoy describiendo, que implica indefectiblemente sumisión—, él menciona el rastreo de comentarios, conversaciones, bromas, lenguaje, entre otras cuestiones; dice que permiten una aproximación a esa conformidad, o a la legitimidad dada a estas situaciones.

Una forma de caracterizar, entre ellas mismas, a las personas que conversan y no colaboran, cuando otras están trabajando de manera incansable es decirles: “*¿estás en patrona?*”¹⁸⁷(O40, 6/11/16), que puede leerse como: ¿No haces nada mientras nosotras trabajamos? Este parece ser un punto de tensión que no puede desligarse de las exigencias desmedidas y las condiciones de trabajo, que no contemplan las posibilidades reales. La sobreexplotación combina extensas jornadas de trabajo con un incremento y diversificación constantes de las tareas solicitadas.

¹⁸⁶ “ARTICULO 25. —Horas extras. El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados” (Ley 26844/2013).

¹⁸⁷ Fue una frase que escuché en una reunión social, en un contexto distendido, donde se permitieron bromear.

Sostengo que esta es una ocurrencia que ridiculiza esas formas de sumisión a las que son sometidas cotidianamente, ellas “hacen todo” y “hacen de todo”. Se puede interpretar esto como una doble impugnación: de clase y género. Por un lado, la “patrona” contrata a alguien para que alivie su papel de “ama de casa”; pero, por el otro, contrata a una mujer, con lo cual, la estructura patriarcal queda intacta. Sin embargo, el doble rol productivo (“ellas hacen todo”) está relacionado a la propia posición: producen como clase y producen como género alrededor del trabajo reproductivo (que implica “hacer de todo”). Por lo festejada que fue esta ocurrencia, se podría pensar que el sentido acerca de quién asume el rol productivo en la relación laboral, forma parte de lo compartido por estas mujeres; como *una conciencia práctica de tipo presente* (Williams, 1997 [1977]: 55), una experiencia social en proceso, que muestra la *emergencia de* autorrepresentaciones que las dignifican.

Además, esa ocurrencia resulta significativa porque la usan incluso las personas que no manifiestan incomodidades en sus trabajos. La expresión no requiere explicaciones, es una salida graciosa comprendida, reconocida y festejada por todas. El descontento se expresa a través de una expresión burlesca¹⁸⁸ usada en los espacios propios, esto forma parte de las *“armas de los débiles”* (Scott, 2014 [1985]), estrategias que permiten evitar la confrontación directa y posibilitan enunciar el descontento, visibilizan la experiencia de explotación y a la vez las corre del lugar de sumisión. Ellas son conscientes de esta relación, de las injusticias que la atraviesan y de la falta de una mirada más humana sobre las interacciones que constituyen. Son recursos que establecen una distancia simbólica entre trabajadoras y empleadoras: donde la visión de mundo, los valores, no son compartidos.

Por otro lado, la vivencia de la opresión también tiene que ver con la imposibilidad de disponer de un tiempo propio o un espacio/tiempo de intimidad. La trabajadora tiene que estar dispuesta a acudir ante algún requerimiento de sus empleadorxs las 24 horas del día.

... “A mí me gusta trabajar con retiro, porque para mí es estar como en una cárcel, vos imaginate que vos estás las 24 horas a disposición de ellos, te guste o no [...] yo no soy dueña de decir desde las 5 de la tarde en adelante, salgo porque se me da la gana”. (G12, 7/12/19)

¹⁸⁸ Profundizo este recurso a lo burlesco en el próximo Capítulo, donde analizo las interacciones dentro de la *Escuela*.

La pérdida de autonomía vuelve a ser un tema de discusión. Esta modalidad coarta de una manera evidente la capacidad de estas mujeres para tomar decisiones libremente. Estas vidas son relatadas a través de los múltiples condicionamientos sociales que se presentan cotidianamente.

Otra de las dificultades remite a la conciliación entre el trabajo y el cuidado de lxs propixs hijxs, en determinados momentos se vuelve un problema imposible de resolver en soledad:

... “Cuando me separé fui, dejé a mi hijo en allá [en Huancayo, con su familia de origen], porque me vuelvo a ir, llevando a J [su hijo], porque ya no podía trabajar con cama adentro [...] porque yo no lo podía dedicar a mi hijo... y estar encerrado en un departamento. Ir a buscar en un jardín y yo trabajando, trabajando. No había un momento en estar... compartiendo. Claro, de mi trabajo, sacarlo un rato... a la plaza iba, controlaba [el reloj] ‘no, vamos...ya’, era eso. Había un cumpleaños, le llevaba un cumpleaños un ratito, y ya le tenía que sacar. Entonces, yo no veía bien... para la salud de mi hijo. Encima, allá en Huacayo tenemos nuestro espacio, campo, juega... siempre yo voy a estar: ‘J ahí no te subas; J no prendas, o... quiero ver dibujitos’... bueno, a veces las chicas... yo sé que ellos [sus empleadorxs] decían que ‘bueno, que vea’, sí, pero por ahí en algún momento incomoda... o no sé”. (E6, 15/12/18)

Dentro de estas experiencias diversas, con “acentos” distintos, se ubica una de las entrevistadas, recordando la complejidad de lo social. En su caso el proceso fue inverso, ella ya llevaba 30 años de trabajo para un mismo empleador; unos años atrás, después de trabajar mucho tiempo bajo la modalidad “con retiro, mensual”, luego del fallecimiento de su empleadora, comenzó a trabajar “sin retiro”, ya que esa era la nueva modalidad que requería el empleador (al enviudar) en esa etapa de su vida:

... “No me siento en una cárcel, yo tengo mi hora de descanso, salgo, voy... vengo [...] Yo elegí quedarme porque cuando el señor se quedó solo me dijo, ‘mirá E, yo necesito una persona que se quede’. ¡Y me quedé!, porque mis hijos ya tenía cada uno su mujer y... yo cuando ellos eran chicos sí, me iba a casa”. (GD11, 7/12/19)

La modalidad “sin retiro”, en general, es un trabajo que toman quienes no tienen hijos o quienes ya tienen a sus hijos grandes, como en este caso. Además, el tipo de esfuerzo que implica trabajar para un hombre solo no es el mismo que requiere trabajar para una familia con hijos pequeños, por el desgaste, por la sobreexplotación que implica; y los límites que impone al descanso y a la libertad. En el caso de esta última entrevistada su rutina laboral semanal comienza los lunes por la mañana y termina los viernes por la tarde, que es cuando vuelve a su casa en San Miguel. Ella no vive esta relación como opresiva, la eligió por la continuidad laboral que le daba este empleador, al aceptarla consideró que estaba próxima a su jubilación y era mejor continuar esos últimos años de trabajo con alguien de confianza, y no volver a empezar (buscar trabajo nuevamente, lidiar con gente desconocida). Además, esa trabajadora cuenta con una casa propia, en la que puede descansar los fines de semana y reunirse con su familia.

Sin embargo, las vivencias que abundan son las contrarias. Luego de años de experiencia, con una red articulada de trabajos, y sin apremios económicos, ya pueden decidir qué quieren hacer, qué tipo de modalidad están dispuestas a aceptar. Una de las entrevistadas me contó que ante la mudanza de una de sus empleadoras, donde trabajaba “con retiro”, no aceptó la propuesta de seguir trabajando en la nueva casa. Y la respuesta fue significativa, dio un giro a la aceptación “muda” de sus inicios laborales: “no quiero... yo tengo una vida”, como si esto se hubiera puesto en duda en esa oferta laboral. Y agregó otra razón más para el rechazo: el tamaño de las casas y las familias en los barrios cerrados, aludiendo a la intensificación de la explotación de las que son víctimas estas mujeres cuando no tienen la posibilidad de elegir:

... “ella se muda de donde estaba a un cantri. Yo me voy un tiempo pero las casas son tan grandes en los cantris que... le dije ‘no puedo seguir F, me canso mucho’. Ella lo entendió. Eh... primero ella me quería llevar con cama, porque tenía al gordo chiquito, ‘pero D, vos sabés todo’, porque yo le manejaba todo. Y al gordo lo conocí desde que nació. Me dice ‘vos me salvás la vida’, y qué sé yo. ‘No, F, con cama no quiero, le digo yo, yo tengo mi vida, yo soy una persona grande, irme a trabajar a...’. ‘Pero, me decía, vos podés venirte a mitad de semana si querés’, me dice. Como ella trabajaba se le complicaba con... un chiquito... amaba a su hijo, lógico”. (E4, 13/12/16)

Renunciar a la propia vida parece ser el fundamento de esta modalidad de trabajo; pero además, se espera que esa sola persona haga todo lo que ninguno de los habitantes de

la casa, por sí solx, sería capaz de hacer. Por eso, tal vez, lo que haya que poner en duda es que esta modalidad continúe existiendo.

5.2.2- Empleo “con retiro”: mensual y por horas

El trabajo “con retiro”, plantean Inés Pérez y Santiago Canevaro (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018), ya para la década de 1980 era mayoritario, el 77% de las mujeres lo elegían (es la década en la que comienzan las trayectorias laborales de la mayoría de las entrevistadas); y, actualmente, esta modalidad de trabajo representa casi el 98%¹⁸⁹ de las relaciones laborales.

Esta forma de contratación se da bajo dos modalidades: mensual y por horas. En el primer caso, habitualmente (pero no siempre), se trabaja para una sola empleadora o empleador, mientras que el trabajo por horas permite combinar diferentes empleadores/as a lo largo del día y de la semana.

La relación que se establece con lxs empleadorxs es diferente a la que se desarrolla cuando se convive; por un lado, se comparten menos horas, esto da lugar a relaciones de mayor lejanía en algunos casos. Por otro lado, hay mayor autonomía en las negociaciones, relativas a los salarios, horarios y tareas a cumplir o derechos a reconocer. Pero, el aspecto negativo de esta modalidad, sobre todo cuando es “por hora”, es que permite *“a los empleadores negar la relación laboral con mayor facilidad”* (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 179). Si bien, entre las entrevistadas también se ha relevado empleo “sin retiro” no registrado (a fines de la década de 1990 y principios de los 2000, período en el que podría pensarse que esto no ocurría), lo cierto es que, en la actualidad, la modalidad menos registrada continúa siendo el trabajo “con retiro, por horas”.

Durante 2016 acompañé a una de las trabajadoras a consultar a una abogada laboralista. Hacía 28 años que trabajaba en una misma casa, con cambios en la cantidad de días y horas trabajadas, pero sosteniendo el vínculo laboral a lo largo del tiempo. Sin embargo, nunca había sido registrada. La trabajadora pretendía conseguir no solo que la registraran sino también, que regularizaran los aportes adeudados, por los años que trabajó sin registro. Obtuvo la siguiente sentencia, casi como advertencia: *“es la palabra de la trabajadora contra la de la empleadora”* (Notas de campo, 3/2/16).

¹⁸⁹ Datos tomados de: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (2014c), SPTyEL-MTEySS, sobre datos de la EAHU, INDEC.

Al acercarse a la edad jubilatoria esta situación comenzó a preocuparla, fue con la intención de conseguir probar lo totalidad de los años, pero la abogada le dijo que era difícil lograrlo, a menos que fuera a juicio; la manera de probarlo era encontrar testigos (para cada etapa, si fuera necesario, porque su empleadora le había ido sacando horas y días de trabajo con el correr de los años), cada etapa podía ser acreditada con el testimonio de una persona diferente. La reconstrucción del diálogo es esta:

Trabajadora: *Supongamos que yo tengo una persona que hace 10 años que conoce el lugar donde yo trabajé, 10 años nada más.*

Abogada: *Sirve por esos 10 años. Después hay que buscar otro para el otro período. Cada testigo no tiene que probar todos los años que estuviste; un testigo puede probar un período y otro testigo otro. El tema es que hay una relación laboral, pero la pueden negar. Por eso, el día que te quieras ir, hay que intimar el blanqueo mandando un telegrama. Denunciando tu fecha de ingreso, dónde trabajas, cuánto cobras, todos los detalles. Seguramente van a negar la relación laboral y ahí se arma el despido y se pide la audiencia. Esos son los pasos a seguir, no se arregla en una audiencia, va para juicio. (Notas de campo, 3/12/16)*

Todo esto hizo que la trabajadora desistiera del reclamo, porque no solo serían años de espera, sino que implicaba el inicio de un proceso irreversible que terminaría en un juicio y por ende en la pérdida del trabajo. Pese a todo, esto que le proponía no culminaba con la jubilación, fundamental propósito de la trabajadora. Poco antes de la consulta legal, S le había reiterado a su empleadora la necesidad de que “*blanqueara*” la relación laboral, porque quería jubilarse, pero la trabajadora recibió su respuesta como un insulto, dijo que su empleadora la “*forreó*”¹⁹⁰.

... “ya hace como más de... hace muchísimos años le dije una vez [que la registrara para poder jubilarse], me dice ‘th, S, ¿para qué te vas a jubilar?’. Nada, me lo tomé... así. Bueno, la última vez le dije; ‘¿M cuándo me va a jubilar?’ Yo trabajaba en la casa, encima trabajaba en la oficina de él y trabajaba con la hija. [...] Es arquitecto. Ahí también le agarré y le dije... de esto... de la oficina hace... 5 años, más o menos. 5 años estuve con la chica, con la hija de él y estuve trabajando ahí en la oficina, habré trabajado... dos años, más o menos. Iba... de

¹⁹⁰ Este término coloquial remite a la intención de perjudicar a una persona, al tener actitudes egoístas o ser mal intencionada; en ese sentido, refiere a tratar a otra persona con desprecio.

ahí iba a la hija. Y después... este... después dejé la oficina, bueno, la hija me dijo que no vaya más a la casa. Y bueno, trabajé ahí, en la casa de ella, en total 5 años. En la hija. Y con el hijo trabajé por lo menos tres años, dejé este año, ahora, la semana pasada, porque él se cambiaba, se iba a hacer pareja y se iba a vivir para el lado de Parque Norte. Entonces, claro, a mí me queda muy trasmano... Otra vez me dijo 'S, ¡para qué te querés jubilar!', me dijo así. 'Ah bueno, si usted no se quiere jubilar es problema suyo, yo sí', le digo, 'porque yo necesito', le digo, 'yo no tengo marido', le dije yo, así. Este... y... le digo 'usted porque está bien', le dije yo, 'yo no, de algo tengo que vivir'. [...] O por ahí me decía 'déjate de joder', me dice así, viste, pero bien. [Sentía] un poco de bronca, sí. La relación que te diga así, como que te está forreando, vamos a decir una palabra, ¿no? (E1, 3/12/16)

Al igual que la modalidad “sin retiro”, el empleo “con retiro, mensual”, es un trabajo agotador. Implica entrar y salir en horarios fijos de lunes a viernes, y permanecer gran cantidad de horas en esos domicilios, pueden llegar a representar de 8 a 12 horas diarias; una de las entrevistadas trabajaba de 7 de mañana a 7 de la tarde. Por eso, son modalidades rehuidas por quienes ya llevan muchos años trabajando en el sector:

... “hoy en día tengo 51 años y ya... estoy cansada, digamos, y... me cuesta encontrar una casa [mensual] donde... nunca lo busqué tampoco”. (E4, 13/12/16).

Mientras que, quienes comienzan sus trayectorias, cuentan con una casa propia y, además, no tienen hijxs, perciben que es una modalidad que organiza la vida laboral. Si bien esto requiere cumplir con los horarios de entrada y de salida, lo cierto es que cubre muchas horas de trabajo sin la necesidad de armar una red de múltiples empleadoras, que implica tiempo de traslado de una casa a la otra, y permanentes interacciones con personas desconocidas.

Una de las entrevistadas está bajo esta modalidad, ella empezó su trayectoria laboral siendo niñera a los 18 años, en el año 2000. Cuatro años después comenzó a trabajar reemplazando a su tía en otra casa, haciendo tareas de limpieza, lavado y planchado. En ambos lugares estuvo bajo la modalidad “con retiro”, cobrando mensualmente. Desde que entró, en 2004, la registraron, le hicieron los aumentos dispuestos por la *Comisión*, sin necesidad de reclamarlos; inclusive cobró los dos “*bonos extraordinarios*

de carácter no remunerativo” que estableció el gobierno hacia fines de 2019¹⁹¹ (ver Cuadro 3).

Bono no remunerativo - No compensable con futuras paritarias					
Horas trabajadas semanalmente	Monto \$	Fecha de pago	Cuota \$	Fecha de pago	Cuota \$
Menos de 12 horas	\$ 1.000	01/10/2019	\$ 500	01/12/2019	\$ 500
Desde 12 horas a menos de 16 horas	\$1.500	01/10/2019	\$ 750	01/12/2019	\$ 750
Más de 16 horas	\$ 3.000	01/10/2019	\$ 1.500	01/12/2019	\$ 1.500

Cuadro 3. Fuente: <https://www.upacp.org.ar/?event=bono-no-remunerativo-las-trabajadoras-casas-particulares>

Este bono fue publicado el 10 de octubre de 2019 en la página del sindicato UPACP como un logro:

“Se escucharon las voces de nuestra comisión directiva, de nuestras afiliadas y de las trabajadoras del sector en general. Se otorgó un “BONO EXTRAORDINARIO DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO” para las trabajadoras de casas particulares. [...] Nos sentimos orgullosos que luego de tantos años de lucha logramos que por primera vez en la historia de las Trabajadoras de Casas Particulares se otorgue un bono de estas características. [...] Los montos otorgados son fruto de una ardua negociación con la parte empleadora que adujo que no todos los empleadores son trabajadores dependientes, y que alrededor de un tercio no recibió el bono de \$5000. Por ello, el monto obtenido hacia nuestro sector es proporcional contemplando así la situación de los empleadores” (UPACP, 2019¹⁹²).

Más allá de las acciones y rectificaciones por parte del gobierno de ese momento, lo interesante es que esto que sucedió alrededor del bono deja al descubierto la vulnerabilidad del “Régimen Especial” del que forman parte estas trabajadoras. Este tipo de medidas son las que quedan libradas a la voluntad de las y los empleadores; y a las posibilidades de reclamar que tienen (o generan) cada una de ellas. Ya que algunos (¿muchos?) de los y las empleadoras no lo perciben como una obligación (recordemos

¹⁹¹ Una medida que pretendía atender el problema coyuntural provocado por las políticas socioeconómicas de la *Alianza Cambiemos*, durante las elecciones de 2019, luego de las elecciones primarias (PASO) del domingo 11 de agosto (ya mencionado en el Capítulo 3). En el Decreto 665/2019, firmado el 25 de septiembre, se especificaba que se había dispuesto por los “acontecimientos económico-financieros desencadenados y la incertidumbre generada en el marco del proceso electoral en curso”, que eran de “público conocimiento”; sumado a esto, el decreto menciona como otra causa “las recientes mediciones efectuadas por el organismo estatal competente [que] han arrojado una variación coyuntural del nivel general del índice de inflación de precios al consumidor”, a causa de que la inflación había excedido lo previsto al firmarse los acuerdos salariales. Esto impulsaba la necesidad de recomponer el salario de lxs trabajadorxs del sector privado. Sin embargo, las trabajadoras de casas particulares no quedaban alcanzadas por el Decreto que establecía una asignación “no remunerativa” para trabajadores en relación de dependencia del Sector Privado. En el artículo 4 se especificaba que estas trabajadoras habían quedado excluidas. Unos días después, el 9 de octubre, a través de la Resolución Oficial 4/2019, se estableció un “Bono no remunerativo” para el sector, el monto fijado tenía que ver con la cantidad de horas semanales trabajadas. De todas maneras, no todas lo cobraron.

¹⁹² Consultado el 15/10/2019, disponible en: <https://www.upacp.org.ar/?event=bono-no-remunerativo-las-trabajadoras-casas-particulares>

el bajo nivel de registraci3n del sector) y el Estado, como ya se seal3, no establece ning3n mecanismo de fiscalizaci3n.

Un ejemplo de un caso diferente al anterior, fue lo que le ocurri3 a una de las entrevistadas que trabaja bajo la modalidad “con retiro, por horas”. Al describir las malas relaciones que sostenía con una de sus empleadoras, y la forma en la que siempre intenta evadir sus obligaciones, dijo:

... “y ahora, por ejemplo, ahora los 500, lo del bono de 500, no me los dej3. De 4 horas a la semana... la semana pasada no me los dej3. Y es aparte eso [el pago del bono]. Y le digo, en el Whatsapp, ‘señora no me dej3 del bono, le digo. Por favor me deja para la pr3xima’. Porque cuando yo voy [la empleadora] est3 en el trabajo. De internet, qu3 s3 yo... era tarde ya, tipo 5 o 6... y me responde: ‘OK. La pr3xima te dejo’”. (GD10, 7/12/19)

Por otro lado, la modalidad “con retiro, mensual” implica una relaci3n sostenida en el tiempo; este aspecto dificulta negar el v3nculo laboral. Adem3s, habilita un lazo m3s estrecho, por la cotidianeidad compartida, durante una gran cantidad de horas semanales, en las casas donde el trabajo se desarrolla:

... “Entro a las 8 y media hasta las 2 y media. O, a veces... los martes y jueves hasta las 4. Porque los martes y jueves es m3s porque hay... est3 la señora... y deja ropa para planchar y todas esas cosas. [...] trabajo m3s los jueves, que ellos quieren que quede toda ordenada la casa para as3... digamos, as3... el viernes... les dure la... porque yo los lunes no voy ah3”. (E8, 7/12/19)

En estos casos, a las propias trabajadoras les resulta ineludible definir la relaci3n como “de amistad”. Se construyen relaciones íntimas a lo largo de los d3as compartidos. Como en cualquier relaci3n social, sus empleadoras les hacen preguntas sobre su intimidad (si se sienten mal, si tienen problemas, etc.), sobre sus familias (c3mo est3n sus parejas, hijxs, padres, madres); manifiestan inter3s por conocer m3s sobre sus propias vidas. Esto hace que la afectividad se ponga en juego tambi3n en la relaci3n laboral. Adem3s, en los casos donde no es necesario exigir el cumplimiento de los derechos, estas relaciones que se desarrollan no requieren dejar de lado los sentimientos, la emoci3n o el afecto para alcanzar la dignidad.

Sin embargo, otras situaciones llevan a pensar que los límites entre lo que se considera adecuado, legítimo o justo, y lo que no lo es, resultan confusos. Son situaciones en las que los lazos afectivos se interponen en la defensa de los derechos laborales. No porque en la realidad sean *mundos hostiles*, como afirmaba antes, o no estén unidos; ya que, como veíamos, las relaciones laborales —construidas sobre transacciones económicas y relaciones íntimas— son, en definitiva, relaciones sociales. ¿Hay manera de construir lazos sociales sin que se pongan en juego sentidos y valores? La antropología, a través de sus aportes, ha dejado establecida la necesidad de construir una mirada holística sobre los procesos sociales. El problema acá es la distinción entre “los pagos”, porque generan disputas (Zelizer, 2008 [1996]); los significados dados a las remuneraciones, los derechos, los regalos, los favores, resultan elementos importantes para la diferenciación del tipo de relación sostenida. Lo que *“realmente sucede”* es que las vidas sociales y laborales están conectadas, los aspectos íntimos se mezclan con las actividades económicas que se desarrollan; son relaciones sociales cargadas de sentidos, valores, afectos, pero también están atravesadas por jerarquías. En algunos casos, esa intimidad es la que permite valorar a las personas que trabajan; pero, en otros, esa valoración social negativa es la que se traduce en sueldos injustos; en desprecio e interés, por el lado empleador. Y, por el otro, en contradicciones, insatisfacción y frustraciones. Pretender establecer vínculos diferenciados, construir la relación como estrictamente laboral, resulta una estrategia de lucha que podría privilegiar el interés de la trabajadora.

Volviendo a las preferencias de modalidades, en el caso de las trabajadoras con hijos e hijas dependientes, el trabajo “con retiro, por horas” es el que más se ajusta a sus necesidades, esto se acentúa cuando son el único sostén del hogar. Pueden combinar horarios dispersos; dejarse días libres: *“te viene bien quedarte una vez por semana en tu casa cuando tenés chicos chicos”* (E4, 13/12/16); o elegir solo una franja horaria para trabajar; de esta manera intentan conciliar el trabajo con el cuidado, ya que la modalidad mensual implica estar muchas horas fuera de la casa, y para algunas de ellas significa ir acumulando conflictos familiares:

... *“Salía de la 7 de la mañana de casa y volvía a las 9, a la noche [...] me salió otro trabajo y lo dejé, porque... en realidad, eran muchas horas. Ellos también... mi hija ya era adolescente, en ese tiempo se enamoró y fue ahí cuando ella se quedó embarazada, también”*. (E4, 13/12/16)

Esta es la forma de contratación que implica mayor libertad para organizar sus vidas y las de sus familias, proporciona más independencia y, además, provee mayores ingresos. Por todo esto, es la modalidad más elegida entre quienes tienen personas a cargo (niñxs, adultxs). Brinda más libertad en momentos críticos, eligiendo a qué empleos renunciar para liberar horas y, cuando hay más estabilidad, permite sumar horas o nuevos empleos:

... “siempre tuve mucho trabajo. Y muchas veces tuve que dejar trabajos porque no me daba el tiempo. Y cuando falleció mi papá yo trabajaba de lunes a viernes. Salía de mi casa a las 7 y media de la mañana y volvía a las 9 de la noche. Y cuando falleció mi papá dejé varios trabajos para trabajar menos tiempo... Para estar con mi mamá”. (E3, 5/11/16)

Pero, lo cierto es que la posibilidad de decidir qué es lo más conveniente solo pueden tenerla después de una larga trayectoria, si cuentan con una vivienda propia y no tienen apremios económicos (niñxs pequeñxs, deudas, alquileres).

5.2.3- Circuitos de trabajo

Dentro de esta modalidad “por horas”, las trabajadoras van armando circuitos de trabajo muy calculados en cuanto a las distancias (generalmente se mueven por los mismos barrios), las horas y los esfuerzos que hacen. Habitualmente, combinan en el mismo día diferentes lugares de trabajo, considerando: las horas de trabajo que cada casa requiere; la energía que demandará cada trabajo (por ejemplo, trabajos de limpieza, con otros de cocina o cuidado de niños o ancianos) y las distancias entre un lugar y otro.

... “hago... un chico, que es músico, los lunes; en esta... L es otra, son dos casas. El martes es... este... C, que es la otra hermana, y en la tarde hago... este... P, que voy a cocinar, solo cocinar. Después, el miércoles es otra vez en C que me quedo a cuidar y el jueves es otra vez en P... y otra casa, que es limpieza, en esta P es limpieza y en la otra P también es limpieza. Los jueves... Claro, sí. Y el viernes es... este... esta chica... S y en la tarde otra chica, M. Que está por aquí... por el barrio chino. Y un viernes hago cada quince días dos horas este... este... limpieza en el estudio de esta chica S. [...] Después, tengo otras dos chicas que son los sábados, que hago, cada quince días, sábados por medio”. (E6, 15/12/18)

Tienen claramente establecido cuáles son las tareas convenientes para comenzar y con cuáles terminar, siempre con el propósito de acelerar el proceso y no perder tiempo. Casi de manera generalizada explican la organización de las múltiples tareas en este sentido: apurarse. Solo en un caso se presentó una intención contraria, la trabajadora hace todo “lentamente”, porque considera que en ese trabajo no se le reconocen todos sus derechos: le pagan mal, no le pagan feriados; no la “escuchan”, y trabajar lentamente implica trabajar más horas. Cuando le menciona “la ley” a su empleador, para exigir algún derecho no reconocido (como trabajar un feriado o un aumento de sueldo), el empleador le contesta:

... *“ah, dejá de hablar bolucedes, yo no quiero saber de esas cosas. Yo manejo mi casa como quiero, y al que no le gusta... se va y ya”*. (GD13, 7/12/19)

Esto motiva un cambio en su forma de trabajo, en ese lugar en particular, como otra de las “armas de los débiles” para que salir a trabajar tenga sentido. Esta trabajadora me contó varias veces esta estrategia usada, si bien le pagaban por encima del piso fijado por la *Comisión* para mayo de 2016 (ver Cuadro 4), lo cierto es que no era lo que ella pretendía cobrar:

...En una conversación durante la clase de Cocina Superior, A me cuenta sobre sus trabajos y sobre lo que cobra, pidió un aumento, está cobrando \$80 la hora (trabaja 4 horas) en uno de los lugares, en el que cobra, además, \$20 de viáticos. En otro lugar, donde trabaja hace 24 años, cobra solo \$60 la hora, *“me paga miseria”*, dice, entonces acá su estrategia es trabajar despacio, *“allá hago despacio, para poder hacer más horas, lamentablemente”*. (O18, 19/5/16)

QUINTA CATEGORIA	SEPTIEMBRE 2015	JUNIO 2016
	CON RETIRO	CON RETIRO
PERSONAL PARA TAREAS GENERALES	Hora: \$40,00 Mensual: \$5065	Hora: \$51,00 Mensual: \$6322,00

Cuadro 4. Fuente: Elaboración propia, en base a datos publicados en https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

En otro de los casos, la forma de organizar los circuitos laborales puede combinar diferentes modalidades al mismo tiempo. En la actualidad V, si bien trabaja “con retiro”, sostiene una modalidad particular en uno de sus empleos, donde logró trabajar con

mayor tranquilidad quedándose a dormir un día, entre el sábado por la noche y el domingo por la mañana, entra el sábado temprano, cuando sus empleadorxs se van a su casa de fin de semana. Ella trabaja con libertad, sin presiones durante 10 horas, luego se va a dormir, pasa la noche en su lugar de trabajo, y vuelve a su casa el domingo a la mañana.

... “Ahí, en esa casa donde me quedo a dormir, me siento cómoda, porque estoy sola... sola, no hay quien me dice nada... que hace esto... nada. Cuando uno trabaja con cama... esto... tu trabajo... no tienes un horario para ir descansar... siempre te están llamando o... pidiendo... no descansas bien. En cambio con retiro vos terminas tu horario y te vas”. (E7, 28/8/19)

Frecuentemente, dentro del trabajo “por horas”, se mensualiza el pago. La trabajadora anterior combina diferentes casas en la semana, en algunas cobra por horas, es decir, el mismo día que trabaja; mientras que en otras, como la casa del ejemplo anterior, cobra a fin de mes. Esta preferencia por una diversidad de formas de pagos es recurrente, permite optimizar la organización del dinero: poder contar con una suma a fin de mes pero también disponer de dinero diariamente. Otra trabajadora me describió la misma estrategia:

... “la señora me preguntó si quería que me pague por hora o mensual y yo preferí mensual, porque digo, bueno, un día en el mes agarro toda la plata. ¿Entendés? Claro. Entonces, con la otra, como que me manejo, para las cosas, para los quehaceres, ¿viste?, de comprar”. (E2, 5/10/16)

Reunir varios lugares de trabajo les permite obtener mejores ingresos, en comparación con contratos mensuales en una sola casa, que no posibilitan esta diversificación. Y tampoco dejan margen para establecer remuneraciones diferentes según las posiciones económicas de cada empleador/a. Es también acá donde hacen jugar su capacidad de agencia, transformando la situación o exigiendo más, aunque no siempre logren todo lo que pretenden: establecer sus honorarios; organizar los horarios para articular varias casas en un mismo día; poner límites a las tareas; reservar días u horarios para otras actividades más recreativas (cursos, actividad física¹⁹³) o para disponer de tiempo libre.

¹⁹³ Esto se relaciona, en gran cantidad de casos, a esta última etapa de sus vidas laborales (la mayoría tenía arriba de 50 años), y al inicio de sus actividades en la *Escuela*, con la consiguiente construcción de nuevas relaciones sociales.

Sin embargo, esta modalidad de trabajo es la que se ve más afectada en contextos sociales y económicos críticos, como el de la crisis de 2001-2002¹⁹⁴; que para muchas de ellas implicó la pérdida de algunos trabajos, o una disminución en los días y/o en las horas contratadas en diferentes casas. De igual forma entre los años 2016 y 2019, el mercado laboral presentó dificultades para las clases medias, hubo pérdidas de empleos pero también una fuerte devaluación del salario y una inflación descontrolada. Esto repercutió en el trabajo por horas, ya que es la clase media la que prefiere esta forma de contratación.

Por esta razón, a fines de 2019 y principios de 2020, el empleo por hora resultó más difícil de encontrar para quienes estaban buscando sumar trabajos, fue recurrente escuchar que estaban “*trabajando menos que unos años atrás*”. Incluso, ellas mismas comenzaron a percibir, durante 2019, que había cambiado la tendencia en los ofrecimientos de trabajos: la modalidad más solicitada era “sin retiro” (requerida por los sectores medio-altos y altos). Aunque continua siendo una de las formas de contratación menos habituales, según los datos proporcionados por Lic. Daniel Contartese en 2015, el 69,3% de estas mujeres trabajaba en una sola casa (mensual) y el 28,2% para varias casas (por horas); mientras que el 2,5% estaba bajo la modalidad sin retiro (cf. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (2014c)¹⁹⁵.

5.3- Las relaciones: el reconocimiento y las arbitrariedades

Si bien, como se ha podido ver en el anterior apartado, los conflictos con los y las empleadoras son diversos, los señalados como principales, son el salario y el trato; que, en rigor, son dos aspectos que no pueden separarse. Como ha quedado establecido antes, los salarios establecidos por la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares* son exiguos; quienes tienen familias con hijos e hijas dependientes no logran reunir lo necesario para su sostenimiento. Acá, lo que está en discusión es la posibilidad de tener una vida vivible, una existencia más justa a partir del reconocimiento obtenido (Todorov, 1995). Esto forma parte de la disputa sobre la violencia inherente a las decisiones que se toman en la *Comisión*, pero también, cotidianamente, en las casas donde estas mujeres son contratadas: ahí también se decide sobre las condiciones de vida de estas trabajadoras, sobre la legitimidad de pretender tener una vida en dignidad,

¹⁹⁴ Se trata de la crisis económica, política y social de 2001-2002, mencionada en el Capítulo 3.

¹⁹⁵ En 2018 los datos arrojados variaron: el 64,8% de las trabajadoras tenía un único empleo mensual, mientras que el 35,2% tenía pluriempleo; y, como señalé antes, 1,7% trabajaban sin retiro (MTEySS, 2020); aunque en estos datos no están disgregadas las modalidades “mensual” y “por hora”.

en términos políticos, económicos y sociales; sobre el trato que se les da y sobre el valor atribuido a sus vidas (Fassin, 2018).

El cuestionamiento que estas mujeres hacen, tanto cuando intentan poner el precio al propio trabajo, como cuando luchan por esta prerrogativa, sin conceder esa posibilidad a quienes procuran contratarlas (ya que prefieren perder el trabajo), está centrado en este problema: lo que ellas consideran moralmente justo es poder vivir del trabajo que hacen. No están cuestionando el trabajo duro, pesado, ni la excesiva cantidad de horas, sino que lo que están objetando es que, pese a trabajar duramente durante gran parte del día, todos los días, quienes no pueden fijar el costo de sus trabajos, no logran subsistir. Entonces, lo que está en juego es la justicia y la autonomía (posibilitadas por un pago justo), pero que no pueden ser desligadas de la idea del respeto, la forma en la que se las considera y el trato que reciben. Esto también es lo que se entiende, desde abajo, por explotación, la humillación forma parte del despojo, ya que la igualdad resulta un fraude.

Pero, hay otros casos, donde es posible ver que este *reconocimiento* se logra, se relacionan con las posiciones que han logrado construir un extenso entramado de trabajos, sostenidos por acuerdos satisfactorios, donde la remuneración está incluida. Estos empleadorxs no se rigen por lo que establece la *Comisión*, sino que consideran lo que la trabajadora solicita; además, están más atentxs a las necesidades de las trabajadoras y sus familias en contextos críticos:

... “por ahora, la verdad, mi trabajo te digo... tengo mucho trabajo, tengo mucho... aparte de esto que trabajo, me piden y yo digo ‘no’, no tengo más días. Hoy sábado me cambió... este chico, es un médico con el que trabajo... Cuando hay sábado que tengo libre, me pide ‘M si este... una vez’, y es más, me paga bien”. (E6, 15/12/18)

Sin embargo, al trabajar por horas en diferentes lugares, la conformidad no es uniforme, la negociación se da con cada empleadrx, y no siempre se obtienen los mismos resultados. La mayor dificultad está centrada en el monto del salario pero también en el reconocimiento de todos los aumentos establecidos por la *Comisión*.

... “Ahí... por ejemplo, en una casa que me pagan bien... \$180 me están pagando la hora. En otra casa por ejemplo... que trabajo en blanco, me está

pagando \$150, ¡recién me aumentó! Pedí aumento, porque por ellos no te aumentan". (E7, 28/8/19)

Entonces, en algunos casos estos pagos son percibidos como "remuneración" justa, y la relación en la que se construye esta percepción está edificada en el respeto y la consideración de ellas como personas.

En contraste, una de las entrevistadas me contaba su experiencia en un trabajo donde no se sintió respetada, la trataron sin consideración, sin consultarla y sin tener en cuenta sus necesidades.

... "En dos oportunidades, creo que fueron, o tres oportunidades no le fui a trabajar. Ponele que la señora se tenía que ir al dentista, por decirte, ¿no? 'mañana no vengas M', a la siguiente semana me decía: 'bueno, porque no viniste el jueves, ponele, andá a lo de J [su hija]... lo compensas con ir a la casa de mi hija'. Bueno. Fueron dos veces o tres, creo que fue, ¿viste? Otra vez fue que hubo un paro de tren. Bueno, cuando le voy a trabajar, ponele... sí, el jueves fue el paro de tren, no fui, al siguiente jueves me dice 'ay, M, ¿al final no se podías viajar?', me dice. Y le digo, 'no, yo fui a la estación, me levanté a las 4 de la mañana y fui, le digo, pero lo que pasa es que es imposible viajar. Porque, le digo, los hombres son muy mal educados y empujan, y empujar, le digo, y las mujeres van quedando atrás, van quedando atrás. Llega un momento en que no podés viajar nunca, le digo, porque si vos estás en la cola, no respetan la cola y se te ponen adelante, ¿viste?, bueno, entonces de hecho así me golpee la pierna', le digo. Entonces agarra y me dice: 'no, sí, es imposible viajar así, pero, ni te hubieras molestado'. Y le dije, 'tomé un remis para ir a la estación y después de vuelta me tomé un remis para ir a mi casa, porque a mí me da miedo a esa hora'. Yo tomo a las 5 y media el tren. 'Bueno, no, pero así no te podés ni mover'. Suponete, yo tenía que ir el jueves y ella agarra y me llama por teléfono, era un día martes, me llama por teléfono y me dice 'ah, como no viniste el jueves, andá a lo de J', a trabajar de la casa de la hija, para compensar el día. Y me dio bronca, ¿viste? Me dio bronca la actitud. Que si vos le estás diciendo a una persona, 'mirá, ni te hubieras molestado', qué sé yo, das por compensado, de que está bien, sabés porque no fuiste a trabajar. Entonces, ¿viste?, ya ahí estaba acelerada y le mandé un mensaje, y le digo, 'mire, le digo, siempre la tuteo viste, pero ahí ya me dio bronca, mire, le digo, a mí me parece, le digo, que la casa de J es la casa de J, y su casa es su casa. Si usted me quiere descontar el día me

lo descuenta en su casa, pero no puede ser que ya llevan dos, tres veces que voy a trabajar a J y no me llevo ni siquiera para el colectivo". (E2, 5/10/16)

Dentro de la *clase-que-vive-del-trabajo*, en términos de Antunes, este sector es uno de los que más expuesto está a las presiones del mercado laboral, no solo tiene uno de los peores sueldos y los puestos más precarios, sino que, además, remite a un mercado laboral que está jerarquizado y segmentado a partir de clasificaciones étnico-nacionales y de género. Sobre este sector recae la reproducción del sistema.

En los casos donde el *reconocimiento* de las trabajadoras no se logra, es posible pensar que estos pagos escasos son los que posibilitan que se ahonde aún más la distancia; las desigualdades de ingresos se combinan con miradas deshumanizadas que se asientan en el desprecio del otrx y en las diferentes formas de ignorar su existencia social. En estos casos, el dinero pagado es tomado como un regalo, como una dádiva o favor. Como lo advirtió Zelizer (2008 [1996]), al momento de analizar estos pagos resulta interesante ir más allá del acto mercantil, retomar el significado simbólico que porta y el tipo de relación que establece o posibilita. Esto nuevamente nos remite a la mirada holística de la antropología, a partir de la cual, nada de lo humano nos resulta indiferente.

En línea con esto, Zelizer (2008 [1996]), señalé antes, propone una distinción entre diversos pagos, algunos pueden ser considerados como "remuneración", otros como "derecho" o como "regalo". En los casos donde la deshumanización atraviesa la relación, propongo pensar este pago escaso desde las representaciones de "regalo" o "favor". Son ideas que se asientan en la consideración de esa relación desde una posición jerárquica, que inferioriza a la persona que recibe ese pago, que no resulta "remuneración" por lo "escasa", pero sí "regalo" por lo "suficiente", desde esa mirada que pretende mantener la distancia e imponer formas de vida, roles y destinos a ciertos sectores: ser fuente de mano de obra barata; posibilitar y reconfirmar el lugar ocupado de quien emplea.

Pensar el pago como un "regalo" está más cerca de pensarlo como "favor" o "ayuda", como una concesión que no está asociada al esfuerzo hecho, sino a la bondad o a la (supuesta) consideración que se tiene hacia la otra persona. Casi como una dádiva que no intenta ser un intercambio equitativo de valores (remuneración-esfuerzo). Esto, además, genera una serie de derechos y obligaciones instituidas en esa relación

sostenida por el agradecimiento, que coartan la libertad. Son obligaciones morales (base del concepto de reciprocidad) que pretenden ocultar el interés material que está por detrás de ese pago escaso; que no solo implica “gastar poco” sino que también consiste en construir jerarquías; establecer condiciones de vida y demarcar posiciones sociales.

Con relación a este tipo de intercambio inequitativo una de las trabajadoras me contaba la contradicción que sentía:

...”a veces, también digo ‘soy medio malita’: ‘puta madre... esa gente tiene mucha plata y qué le importa un día de estos si me voy o ¡qué se cree!’; por ejemplo, estoy haciendo cinco horas y me está pagando por cuatro horas, entonces, qué se cree, no me paga ni... ni... no me paga ni... ni viáticos... y porque, bueno... pero a veces... pero tampoco puedo ser tan mal agradecida con todos los favores que me ha hecho”. (E5b, 19/5/17)

Otra de ellas enumeraba los diferentes problemas que tenía con una de sus empleadora: salarios bajos, falta de reconocimiento de los aumentos, recibos fraudulentos, negación a pagar viáticos, pero termina el relato agradeciendo que tiene ese trabajo donde “*nunca la trataron mal*”:

... “esta empleadora trabaja en el Senado, pero no me aumenta. Hay que pedirle, y a veces, da vergüenza pedir... así que... no me alcanza... el lunes le dije...ayer... anteayer, le dije... ‘mire, le dije, me está pagando \$130 la hora... le dije, y eso no alcanza, y en junio llegó el aumento [dos meses de retraso], le dije, el 30% en etapas’, le dije. ‘¿Cuánto es más o menos?, me dijo’. ‘Bueno, en junio fue el 10%, y ahora en agosto el 10%, y en noviembre el otro 10%’, le dije. ‘Bueno’, me dijo. A parte... el recibo también me da mal... el recibo me sale como si me estuviera pagando 150. O sea, 150 nada más. Y eso también le dije, si me lo podía arreglar. Le dije, eso también, ‘no, no me sirve porque... como yo trabajo en blanco, yo fui a quererme sacar tele, le dije, porque se me arruinó la tele... y no me sirve el recibo que usted me da, le dije... no me sirve’, le dije... era una mentirita, ¿no? Le digo, ‘no me sirve, no me quisieron dar nada, le dije, por el 150, le dije. ¿Por qué no me pone lo que me paga?’, le dije. Y no me... no supo qué decirme... ‘te lo voy a arreglar’, me dijo. [...] Una vez pedí el viático, a la chica le pedí: ‘ah, pero si estás con el descuento’, me salió con eso. Sí. Trabajan ahí y te lo pagan así... es así, qué se va a hacer. Pero, por lo menos estoy trabajando”. (E7, 28/8/19)

Entonces, lo que está en discusión acá, también, es la definición de la relación que se establece: ¿qué aspecto la caracteriza?, ¿el pago, el afecto, el sentido o la diferenciación que establece? Y esa diferenciación, ¿en qué está asentada? ¿En los aspectos materiales o en los aspectos simbólicos, o en ambos a la vez? Diferenciar es clasificar y clasificar es un ejercicio de poder (Bourdieu, 2006).

Algunas de las trabajadoras fueron identificando, en sus reflexiones, de qué se trata esta diferenciación. La primera, hace referencia a la necesidad de tener que pedir siempre que se cumplan los aumentos:

... “eso da vergüenza, porque... a veces... a mí no me da... esa cosa para pedir aumento... a veces... por ahí tienen... ¡si están viendo tele y todo!, por qué no están... están con el internet, con el celular siempre... saben... Y... hay que pedir sí o sí. Eso me pasa con la chica del día lunes. Siempre espera que yo le pida. Y... bueno. Y yo le dije ‘por favor, ¿por qué no me aumenta cuando ya se entera que aumentaron?’. Porque sale en las noticias, todo. Ellos saben, porque ella trabaja en el Senado”. (E7, 28/8/19)

La segunda trabajadora, destaca la necesidad de luchar por un derecho que la misma empleadora tenía, ya que también trabajaba como psicóloga de manera registrada en un hospital en San Isidro. Esta empleadora le hace una propuesta para no tener que pagarle todos los feriados, porque le “revienta” pagárselos (se lo dice abiertamente), “porque pierde”, este relato la trabajadora lo enmarca en un contexto, para que yo entienda su negativa a aceptar esta propuesta: “antes de decirme todo eso me dice ‘me voy a ir tres semanas a Estados Unidos’”, luego me contó en qué consistía el ofrecimiento:

... “me pide cambiar los lunes por otro día porque ‘me revienta pagar los feriados’, me dice. ‘Encima... si fuera realmente ese día, me dice, no pasa nada, pero generalmente son movidos los feriados’. ‘No es mi culpa, le digo yo, yo estoy exigiendo un derecho que es mío ahora’ [...] ‘bueno, hagamos una cosa, me dice, para que no pierdas vos, ni pierda yo, hacemos una cosa, me dice, como vienen muchos feriados, porque fue a principios de año, te pago un feriado sí y un feriado no’, me dice. Un feriado me pagaba y el otro no me pagaba. ‘Bueno, está bien. Lo pienso y te digo el lunes’. [...] Entonces, como para no contestarla mal, entonces te contesto la otra semana. El lunes cuando voy, yo

no le digo nada, no le digo nada, esperando que ella me saque el tema, estábamos almorzando y me dice: ‘¿y D, pensaste en lo que te dije?’. ‘Sí, le digo, pensé’. Le digo, ‘mirá, yo entiendo que vos —porque ella quiere que la trate de vos—, yo entiendo que vos no quieras pagar los feriados y te la respeto, le digo yo. Pero yo, es un... a mí me corresponde, le digo. Es una nueva ley y no lo puse yo, le digo. Los feriados no los manejo yo, los maneja el gobierno, le digo yo. Y yo así no acepto, le digo, así que yo lo siento mucho pero me voy’. Se quedó media asombrada. [...] Y pensó, pensó, creo que cinco minutos pensó. Y le digo ‘así que no hay problema, le digo, yo dejo de venir’, le digo yo. Y, no, no quiso. Y, bueno, y me paga los feriados. Es un derecho mío”. (E4, 13/12/16)

Otra trabajadora que se encontraba atrapada en una relación a la que no le podía plantear sus reclamos, no sabía cómo enfrentarla, me contó una conversación imaginaria, que hubiera querido tener con la empleadora, pero que no supo cómo producirla:

... “Capaz que S me manda mensajes y le voy a decir por mensaje ‘mirá que aumento, si usted me quiere pagar esto me voy’, y... no voy a decirle nada de que me registren ni nada, pero tampoco está mal, porque todo el mundo me está registrando, y ella por qué no va a pagar... Yo le pregunté... ‘mirá, señora, le dije, ¿usted está conforme conmigo?, le digo, ¿está conforme con el trabajo?, le dije. Y me dijo... este... ‘conformísima’, me dijo. Y entonces, yo digo, si está conforme conmigo ¿por qué no quiere hacer?

PERO, ¿SE LO DIJISTE?

No, no, no dije, yo sola, dije. No, es lo que yo te decía, no tengo... no tengo la... la... me da miedo que se enoje... o que piense... qué sé yo, pero es algo que no... no puedo encarar mi situación... Yo, por ejemplo, digo, no hace falta que le diga... porque todo el mundo sabe en la situación en que estamos. Y no hace falta que yo le diga ‘mirá, pasó esto y esto’... o... o... que me aumenten, qué sé yo... no hace falta, yo quiero que ellos me digan ‘mirá, te voy a aumentar tanto, ¿qué te parece?’. Pero, jamás va a salir de su boca. Jamás va a decir... ¿tengo que estar mendigando para que me aumente?” (E5b, 19/5/17)

Es interesante reparar en el verbo que utilizó: “mendigar” para que le aumente. Llegado este punto, es necesario contextualizar: ¿cuál es el monto de ese salario que está en cuestionamiento? En el siguiente cuadro comparativo (ver Cuadro 5) es posible percibir

estas apreciaciones a partir de los pisos fijados, que pasan a ser, en la mayoría de los casos, las referencias tomadas para determinar el salario. Estos montos están ligeramente por arriba de la canasta básica alimentaria promedio de los hogares indigentes, sin lograr cubrir la canasta básica total promedio de los hogares pobres.

Salario mínimo vital y móvil ¹⁹⁶	Pobreza	Indigencia	Trabajo en casas particulares 5ta categoría, mensual ¹⁹⁷
\$16.875	\$36.575 ¹⁹⁸	\$14.874 ¹⁹⁹	SIN RETIRO: \$18.364 ²⁰⁰ CON RETIRO: \$16.515

Cuadro 5. Fuente: Elaboración propia, en base a datos del INDEC para febrero 2020 y la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, febrero de 2020.

Se suma a esto otro foco de tensión en la relación, que ha sido recurrentemente mencionado por las trabajadoras. Los aumentos, como en muchos gremios, son establecidos de manera escalonada; pero, la dificultad que se presenta en el caso de estas trabajadoras (aisladas en estas casas donde trabajan) es la imposibilidad de cobrar el porcentaje total, ya que esos aumentos se quedan a mitad de camino; se cobra la primera cuota —que es la que más se divulga a través de los medios de comunicación— y luego, por olvidos, distracciones o conveniencias, se dejan de pagar las restantes cuotas, que no tienen la misma difusión. Una de ellas me contaba que

¹⁹⁶ La Ley 20744/1976, *Ley de Contrato de Trabajo*, en su artículo 116 dice que “es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”. La particularidad es que es uno de los más bajos de la región.

¹⁹⁷ Como señalé antes, existen 5 categorías profesionales, tomo como referencia la que corresponde a los sueldos más bajos, ya que es la categoría donde se ubica la mayoría de las personas contactadas durante mi trabajo de campo. Esta categoría remiten al “*Personal para tareas generales: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar*” (Anexo III de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, 2019).

¹⁹⁸ Canasta básica total promedio del hogar pobre, para el 2° semestre 2019, “la medición de la pobreza con el método de la línea de pobreza (LP) consiste en establecer, a partir de los ingresos de los hogares, si estos tienen capacidad de satisfacer —por medio de la compra de bienes y servicios— un conjunto de necesidades alimentarias y no alimentarias consideradas esenciales” (INDEC, 2020a: 12).

¹⁹⁹ Canasta básica alimentaria promedio del hogar indigente, para el 2° semestre 2019. Según en INDEC “el concepto de línea de indigencia (LI) procura establecer si los hogares cuentan con ingresos suficientes como para cubrir una canasta de alimentos capaz de satisfacer un umbral mínimo de necesidades energéticas y proteicas. De esta manera, los hogares que no superan ese umbral o línea son considerados indigentes” (INDEC, 2020a: 10).

²⁰⁰ Datos de la última cuota de 3 (cada una del 10%, aumentos no acumulativos) que se fijaron en julio de 2019, según la resolución 2/2019 Anexo III, del 3 de julio de 2019 de la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/211365/20190715>

tuvo una discusión con uno de sus empleadores (con el que estuvo alrededor de 8 años trabajando) a causa de estos “olvidos”:

... “Nada más me aumentaba, \$100 cada dos o tres meses, \$200 cada... así. Hasta que un día... bueno, con el corazón en la boca... pum, pum... pum... me voy... me van a agarrar un infarto, le dije ‘mirá, el aumento fue así, ¡usted no me aumentó! ¿Qué pensás hacer?’ Ahí explotó la bomba. Casi me pegó en ese momento. Se volvió loco. Se volvió loco cuando yo le planteé que me había aumentado tanto por ciento ‘y usted no me pagó’, ‘¡y usted no se dio cuenta que yo siempre te aumenté \$100!’ me dijo, ‘cada tres meses, cada cuatro meses te aumenté \$100’. ‘Pero \$100 no es el reglamento²⁰¹’, le dije yo. Después de irme a la Escuela... [antes] no me animaba a decir... Y, no, porque decían que a veces la gente cuando uno le plantea algo, ellos piensan ya de otra forma: te despide, te dice, te maltrata... Bueno... entonces, yo digo... bueno, que sea lo que dios quiera. Y un día le dije: ‘mirá, este no fueron... aumentaron tanto por ciento, en dos escalas, y a mí me correspondería tanto’, pero incluso con las dos cuotas, ¡no me había pagado todo! Ese es el tema. Siempre me aumenta el primero y la segunda ya se había olvidado. Entonces... yo... ‘mirá, esto no fue lo acordado, le dije. El Ministerio... según la ley...’ Y, bueno, me dijo [levantando la voz]: ‘acá soy yo la ley, y nadie me va a venir a plantear nada; en la casa mando yo. Yo soy la ley... que blu, bla, bla. Entonces, de hoy en más vamos a regir todos los horarios, tus faltas, qué sé yo... te voy a descontar los días’. Yo, para faltarme tengo que tener tanto... un quilombo bárbaro... o tengo que estar muy enferma para faltarme. Entonces, me dijo así... Y le dije: ‘incluso ustedes se van de vacaciones y no me dan vacaciones a mí, que me corresponden tantos días y usted nunca, me tengo que venir acá a soportar a tus hijos’ [...] me liberé. Era hora de decírselo. Está bien que él también fue muy bueno conmigo, siempre me ha bancado en todo, digamos... no es que me ha bancado... siempre me dijo ‘necesitas algo’, si me pasa esto... Bueno a mí me pasa de todo, como tengo... vivo en el... cerca del río, viene la inundación... Se me complica. Llevaron casi la mitad de mi casa, bueno. Él me tuvo que dar una mano, entonces, a mí me cuesta decir... o sea que no puedo diferenciar... ¿cómo se dice? No puedo

²⁰¹ Se refiere a lo establecido por la Comisión. Es usual escuchar que se refieren al “reglamento”, o a “lo que dice la ley” como si en ese texto estuviera establecido el porcentaje del aumento logrado/otorgado cada vez. Esto da la pauta de la lejanía o la incomprensión del mecanismo de paritarias que se ha establecido para fijar el salario del sector.

diferenciar los favores de ellos... de mi trabajo. Eso es lo que me cuesta mucho.
(E5b, 19/5/17)

Esta extensa cita del testimonio de esta trabajadora permite identificar muchos de los problemas que fueron mencionados. En la última parte es posible apreciar la gran dificultad que presenta este trabajo, la empleada se inserta en la privacidad de un hogar, y el carácter de esa relación va adquiriendo diferentes matices según el tipo de contacto que sostenga y el grado de sumisión que muestre. Débora Gorban (2012b) plantea que es una relación atravesada por la “ambigüedad”, por la clase de vínculo que supone; la convivencia y el aislamiento pueden poner en tensión grados diversos de explotación con diferentes lazos de afecto, contruidos a lo largo del tiempo.

El episodio narrado, más que a una lucha por los derechos, se asemeja a una forma de insubordinación, asociada a lo que James Scott (2004 [1990]) caracterizó como “*patrones culturales de la dominación y la subordinación*”. En lugar de lo esperado por el empleador: un “*prudente y engañoso respeto*”, característico del *discurso público*²⁰² que se construye a través de “*la dialéctica de ocultamiento y vigilancia*” (pp. 25 y 27), lo que relata la trabajadora implica la aparición en escena del *discurso oculto*²⁰³. Se produjo ese “*momento raro y peligroso en las relaciones de poder*” en el que se manifiesta de manera explícita lo que se piensa y siente, desaparece la sumisión y se desafía al poder (p. 29). Y, por supuesto, se pone en peligro lo alcanzado.

Por otro lado, también es posible ver esa ambigüedad que atraviesa la relación y que forma parte de lo que Aquino Moreschi (2010) denominó “*dominación consentida*”. Entra en contradicción, logra ver que los favores/dones/regalos que recibió de su empleador son los que le impiden formular los reclamos por derechos o regularizaciones: el miedo a la reacción de su empleador hizo que no se animara a plantear antes esta disconformidad; pero la indignación que sintió y, en cierto punto, el resentimiento que acumuló, la llevaron a reaccionar sin disimulos ni controles, dijo todo lo que tenía para decir: “se liberó”. Pero el poder también actuó según lo esperado: imponiendo nuevamente su dominio a partir de amenazas y restricciones; en lugar de

²⁰² Dice Scott, que “*cuando no es claramente engañoso, difícilmente da cuenta de todo lo que sucede en las relaciones de poder. A menudo, ambas partes consideran conveniente fraguar en forma tácita una imagen falsa*” (2004 [1990]: 25).

²⁰³ Término que utiliza Scott para “*definir la conducta ‘fuera de escena’, más allá de la observación directa de los detentadores de poder [...] está constituido por las manifestaciones lingüísticas, gestuales y prácticas que confirman, contradicen o tergiversan lo que aparece en el discurso público*” (2004 [1990]: 28).

dar, quitó. En este ritual de dominio, el mecanismo de distanciamiento como modo de dominación fue eficaz: fue la trabajadora la que se sintió en falta, no reconoció ni correspondió a la “generosidad” de su empleador.

Este juego ambiguo, que mezcla diferentes sentimientos, está presente en los relatos de las trayectorias de muchas de las trabajadoras: por ejemplo, al no querer reconocer la explotación a la que son sometidas o negando la relación de subordinación que sostienen con personas con las que, a la vez, tiene lazos de afecto. Esto evidencia la existencia de estructuras ideológicas asentadas en las representaciones sobre los lugares ocupados. Por esto, no solo es interesante identificar qué motivó ese comportamiento disruptivo y describirlo: que no le hayan pagado la segunda cuota de un aumento estipulado por la *Comisión*, sino que es necesario comprender qué significado le otorga la trabajadora a ese comportamiento “olvidadizo o distraído”; que no experimenta por primera vez. Esto es lo que genera esa larga enumeración de otros “olvidos” que había soportado, y que había vivido como ofensas a su dignidad (Scott, 2014), y que ya era “hora de decirlas”.

A R tuvo oportunidad de entrevistarla varias veces a lo largo de estos años, fui conociendo todas las etapas que fueron marcando algunas de sus relaciones laborales: desde considerar a una empleadora como “su amiga”, hasta el momento en que renuncia —no solo por la falta de reconocimiento a su trabajo sino, también, por el acto mezquino de restar días y horas en su contrato²⁰⁴ para bajar los aportes y contribuciones mensuales al Régimen de Seguridad Social y al Sistema de Riesgos del Trabajo (ART) de la trabajadora—; pasando por diferentes circunstancias en las que sus relaciones se volvieron cada vez más problemáticas, hasta que renunció.

Durante un encuentro en su casa R me cuenta que perdió los dos trabajos más importantes que tenía (uno es el que menciono en el párrafo anterior), que representaban la mayor cantidad de horas semanales. Los dos empleos eran en el mismo edificio de Puerto Madero en las casas de dos parejas de empleadorxs, y pese a que una de las empleadoras había recomendado a la otra, competían entre sí para quedarse con la exclusividad de su trabajo. Finalmente, terminó por renunciar en el primer trabajo; si bien en el otro la presionaron para que lo hiciera, lo cierto es que la

²⁰⁴ Los importes mensuales que paga el o la empleadora en concepto de aportes, contribuciones y cuota de la ART se determinan a partir de las horas semanales trabajadas y la condición de las trabajadoras (activo o jubilado). R trabajaba 6 horas dos veces por semana y la habían registrado por 4 horas una sola vez por semana, es decir, con los aportes mínimos, esto no le permitía sostener la obra social para una de las hijas que tenía problemas crónicos de salud.

decisión que tomó fue motivada por cuestiones económicas: le prometían más horas y un mejor sueldo; y, además, le propusieron registrarla de manera adecuada en la AFIP.

La falta de reconocimiento de su empleadora inicial, comenzó a ser advertida cuando comparaba una propuesta con la otra, por eso dio inicio a una serie de reclamos que fueron desoídos. Le pidió a su primera empleadora, varias veces, que regularizara la relación laboral, porque su aguinaldo y la posterior jubilación no tendrían relación con el trabajo efectivamente hecho. Además, reclamó por sus vacaciones, pese a estar registrada, nunca se las reconocieron.

Estuvo un año padeciendo estas presiones, donde cada una le hacía una propuesta incompatible con el otro trabajo, por la superposición de horarios. Además, a medida que pasaba el tiempo, esa primera empleadora, que antes le decía que era “parte de la familia”, comenzó a distanciar la relación. Primero, no quiso reconocer una licencia otorgada por la ART por un accidente que tuvo yendo al trabajo. R se dislocó un hombro en el colectivo, pero cuando le otorgaron la licencia la empleadora no quiso hacerse cargo; *“no me dio un peso los días que no fui a trabajar”*, mientras que sus nuevos empleadorxs sí lo hicieron. Más adelante, se descompuso en la casa de esta empleadora, y, pese a que es médica, no la ayudó ni llamó a ningún sistema de emergencia: *“dejó que me fuera a casa sin atenderme”*. Se sumó a todo esto, el deterioro de la atención de la Obra Social (por los recortes que se estaban produciendo a principios de 2019 por la crisis económica provocada por el gobierno de la *Alianza Cambiemos*), que dificultaron aún más la rehabilitación, no había más atención en su localidad (Quilmes), hubiera tenido que ir a Avellaneda para atenderse o a CABA (Mario Bravo²⁰⁵), y todos los lugares de atención estaban colapsados.

Después de todas estas arbitrariedades, cuando R le dijo que iba a dejar de trabajar en su casa porque en el otro empleo le ofrecían un mejor sueldo (trabajaría todos los días y le pagarían más por hora), la empleadora

... “se puso a los gritos, golpeaba la mesa, me dijo que la estaba presionando. [...] Cuando pasó eso me acordaba de vos [se refiere a la entrevista anterior] y de lo que te dije: que era parte de la familia. A los empleadores les servís si no tenés problemas: si no estás enferma y no tenés familia. Ahí sí que les interesa tenerte, cuando tenés algún problema ya no les interesa más”. (E5c, 21/5/19)

²⁰⁵ Así le dicen al Sanatorio de la Obra Social OSPACP en CABA, porque está en esa calle.

Finalmente renunció a su primer trabajo, enviando una carta documento. Pero, al poco tiempo, se produjo una discusión entre sus empleadores durante un encuentro casual dentro del edificio, el cambio de trabajo fue tomado por el primer empleador como una “doble traición”, por parte de R, por dejarlos (e irse con quienes reconocían su trabajo); y, por parte de su vecino, porque primero la “tentó” para que lxs “abandonara” y luego “le robó²⁰⁶ a la empleada”. Sin embargo, el episodio más grave se produjo después, el nuevo empleador la despidió, a raíz de “este mal momento que le hizo pasar su vecino”. Le dijo a R que no volviera a trabajar “porque no quería tener problemas”. Con esto, los problemas desaparecían para el segundo empleador, pero para R recién comenzaban. En unos pocos días se había quedado sin los dos trabajos más importantes que tenía; sin estas entradas ya no podía solventar los gastos de su casa ni mantener a su familia, compuesta por dos hijas dependientes; una de ellas aún no había terminado el secundario en ese momento.

R me contó cómo reaccionó con su segundo empleador (el que la “tentó” con un mejor sueldo) cuando la despidió, ella le dijo:

... “no me puede hacer esto. Al menos miéntame para despedirme, dígame que le faltaron \$10000 o que desapareció algo de la casa pero no me diga que es por eso”. (E5c, 21/5/19)

La razón para el despido no era suficiente: se sintió ofendido y agraviado cuando su vecino le recriminó que le “robara” a la empleada. Finalmente, sobre el final de la conversación que estoy citando, aparece un indicio de la lógica de dominación que mencionaba antes: la *dominación consentida*. La trabajadora formula una crítica pero no sobre las actitudes mezquinas e inhumanas de sus empleadorxs sino hacia ella:

...“me equivoqué con la decisión que tomé, no tendría que haber mandado la carta documento renunciando [al primer trabajo]”. (E5c, 21/5/19).

Esto forma parte de ese “poder para hacer ver y hacer creer” que constituye la *violencia simbólica* (Bourdieu, 1999 [1977]), parte de las estrategias construidas desde la estructura asimétrica de poder de la que formaba parte.

²⁰⁶ Vuelve a aparecer la cosificación de la que son víctimas.

Ambos empleadores conocían la situación de R, sabían que ella es el único sostén en su hogar, y también conocían las dificultades de salud por las que estaba pasando (ella y una de sus hijas). Lo que se pregunta la trabajadora es cómo es posible que por sentirse ofendido se pueda decidir sobre la vida de otro ser humano. Ella lo expresa con esa necesidad de escuchar un motivo grave, justificado, para (des) echarla; hay una apelación a cuestiones morales: no es entendible, no es posible, no se debe, no es justo; tiene que haber algo más que le permita entender las razones.

A través de las experiencias de esta trabajadora, en primer lugar, es posible ver estas dificultades que se presentan cuando las relaciones contractuales van acompañadas de relaciones íntimas y situaciones afectivas o de cercanía. Si bien, como ha planteado Zelizer es imposible separar estas dos esferas —porque en todas las relaciones están integradas—, una de las estrategias que encontraron algunas de ellas, para poder encarar los reclamos, es mantenerlas separadas. Establecer límites claros entre lo que es la relación contractual y sus vidas privadas, y es lo que esta trabajadora no logra sostener:

... “una vez, en la charla de la Escuela, dice... que, por ejemplo, nosotros, las empleadas, no tenemos que tener mucho contacto, ni ellos con nosotras. Pero, sin embargo, esta gente que yo tengo se mete demasiado. Y... ‘podemos hacer esto... que esto’, entonces, yo digo... uno o dos días no le digo nada. ‘¿Y?’, cuando me preguntan otra vez... Y, bueno... ahí yo digo, bueno, no me queda otra que decirle que sí”. (E5b, 19/5/17)

Frente a los problemas que tiene, siente que, pese a que no quiere recibir ayuda, sus empleadorxs “se meten demasiado”, le ofrecen algo (dinero, objetos, asistencia) que ella primero intenta rechazar, pero finalmente termina aceptando por “*todos los problemas que tiene*”. Esto la deja cada vez más atada a ellxs. Imagina que si pudiera dejar de tener tanto “*contacto*” con ellxs, o dejar de contarles sus problemas, podría mantener la distancia, y no sentir que les debe tanto. Lo que ella quiere distinguir son los “favores” o las “ayudas” de lo que considera un “pago justo” por el trabajo que hace. Los favores ella no los pide, se los dan; pero siente que muchxs empleadorxs luego le echan en cara “*ser mal agradecida*”, cuando exige sus derechos.

... “Yo a la señora T [una empleadora] le había dicho, al principio: ‘No, no, no quiero... mirá, lo siento mucho por usted, yo, la verdad, no quiero nada’. Eso fue cuando me vaciaron la casa. ‘No, R, eso es ya para vos. No se habla más del

asunto', y qué sé yo. Porque yo no quería, porque... ¿Sabés por qué no quería? Porque me molestó muchísimo cuando me dijo P [otra empleadora]: 'Siempre fui generosa con vos y vos sos una mal agradecida de tratarme de eso [le pidió que le pagara la obra social que había dejado de pagar] una cosa simpleza lo que te pedí' [...] Entonces, yo dije, bueno... esta se basó con lo que me regaló y ahora me quiere echar en la cara. Entonces, yo no quería... o sea que no quiero volver a ese... pero después me caí... porque... justamente necesitaba... Y, bueno, yo digo, a veces... trato de distanciarme un poco, y entonces, ya van ahí. Y andan tras mío, que esto, que aquello. 'Y, R, contame esto, ¿y?'. Entonces, vuelvo en la misma cosa... Entonces, es como que a mí me facilitaría poner límites con esto, ¿no? Ponele, me va a facilitar mucho de plantearle, por ejemplo, los precios [se refiere a los salarios]. Pero si mientras me sigue esto... que tuteando como dice, entonces no voy a poder hacer nada. Ese es el tema". (E5b, 19/5/17)

Otra trabajadora, apelando también a uno de los temas enfatizados en la *Escuela*, señala las dificultades que se presentan al momento de reclamar, si la relación es "familiar", o creen ser "parte de la familia". Este es un argumento que tanto las empleadorxs como las trabajadoras sostienen para describir el tipo de relación que se construye, si son buenas y respetuosas:

... "Porque... lo que no se debe hacer, como te digo, no... tomarte como parte de esa familia. Sentirte como parte de esa familia, eso... y tener el respeto como corresponde. Para así no te falten el respeto ni vos le faltes el respeto, porque... por ahí... la verdad es eso, porque... por ahí vos te sientes... muy... apegada a la familia... te da un poco de cosa pedir el aumento. Te da... dices: '¡ay, cómo le voy a pedir, cómo le voy a decir!'" (E7, 28/8/19)

Una manera de resistir esta *dominación consentida*, es la de identificar este discurso afectivo que se usa de manera interesada, develando su falsedad, identificando esos intereses desiguales que estructuran la relación, estableciendo una "distancia" para poder sostener lo que se considera "justo".

Sumado a esto, tal como plantea Comas d'Argemir (1995) es necesario comprender que *"la estructura de clases sociales no puede entenderse sin tener en cuenta los otros factores de división [las desigualdades basadas en el género y la raza], que no son secundarios, sino que forman parte intrínseca de la reproducción de la desigualdad"* (p. 38). Es necesario considerar las maneras en las que se imbrican los sentidos dados a

las diferentes categorías señaladas, representando, interpretando, organizando y legitimando las relaciones entre las personas. Dice sobre esto Godelier que *“toda relación social contiene una parte ideal que la organiza interiormente y es una de las condiciones incluso de su formación”* (1989 [1984]: 183). ¿De qué manera se han ido construyendo estas relaciones y estas formas en las que son representadas las personas, sus posiciones, sus roles, la valoración social que tienen? Una de ellas dijo:

... *“La relación con los y las empleadoras no cambia por la modalidad, si fue una mala relación desde el inicio esto va a seguir siendo igual, aunque la modalidad cambie”*. (GD8, 7/12/19)

¿Dónde está el nudo del problema? En los casos donde la relación está atravesada por la falta de consideración, las trabajadoras son percibidas como desechables, no son apreciadas como personas sino como comodines que hay que tolerar, solucionan la vida de estos sectores. Esto también fue muy evidente durante los meses del *Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio* de 2020 (a causa de la Pandemia de COVID-19), donde circularon una serie de mensajes que visibilizaban la falta de solidaridad de esos sectores que no concebían la posibilidad de pagar a sus empleadas los sueldos correspondientes, sin recibir a cambio el trabajo. En una nota publicada en el diario *La Nación*²⁰⁷, esto se visibilizó en varios mensajes de lectores/as. Una lectora “clau27921” planteaba desde la arbitrariedad y la impunidad del anonimato, el día 9 de abril, lo siguiente:

“Sería bueno que después se recuperen los días trabajando! ya que pagamos un servicio que no tenemos y damos trabajo a muchas personas!.. yo trabajooooo como hacen muchos trabajadores desde la casa o en la calle! ..sería lo más justo no?” (transcripta sin corregir errores)

¿Qué sería lo más justo?, según la lectora ¿Hacer que estas mujeres trabajaran después para “compensar”?, tal como habíamos visto en uno de los testimonios anteriores ¿sin llevarse nada a cambio?

O lo que plantea otra lectora, “mari2589”, el día 8 de abril, que con total desenfado piensa que puede tomar decisiones sobre las vidas de otros, y pone al descubierto las miserias sobre las que se levanta muchas veces esta relación:

“En cuanto termina la prohibición de despedir y la doble indemnización, la indemnizo como debe ser y le digo que se adhiera a monotributo. Me ahorro aportes, sus vacaciones, aguinaldo y ahora cuarentena. Además, ella trabaja en otro lugar y me

²⁰⁷ Stang, Silvia (7 de abril de 2020). “Empleadas domésticas: cómo sería el regreso al trabajo tras la cuarentena”.

consta que no está haciendo ninguna cuarentena. Y se lleva los 10000 como frutilla del postre. Realmente, país inviable. Por donde se mire”.

El país es inviable porque se les pide, a quienes emplean, solidaridad hacia las personas que posibilitan que el sostenimiento cotidiano de la vida familiar se logre. Y la pregunta remite en este caso a qué es lo que está en la base de esta estructura de pensamiento, de estas representaciones ideológicas que interpretan, producen y legitiman las relaciones sostenidas. Que también se presenta en los casos donde la relación se mantiene por años sin manifestar signos de discriminación.

La posibilidad de revertir estas desigualdades, faltas de reconocimiento y exclusiones, requiere de un minucioso trabajo sobre los modelos de representación que justifican y legitiman el maltrato y el desprecio que atraviesa estas relaciones de sumisión.

Por esto, es necesario revisar, cuestionar y desacreditar los términos disponibles para definir estas relaciones. Estas mujeres no “ayudan”, pero tampoco “sirven”, sino que “trabajan” en sus casas, cotidianamente sostienen la reproducción de la familia, y posibilitan que quienes salen a trabajar fuera del hogar, lo hagan. En algunos casos, se construyen relaciones respetuosas; pero, en otros, esas relaciones las denigran y las privan de sus derechos. Y, en este caso, es el Estado el que debe estar presente para fiscalizar y tomar decisiones sobre las situaciones fraudulentas. Además, como señalé en el Capítulo 3, esta política pública sociolaboral debería abordar el problema desde una perspectiva integral (Fraser, 2012), que tome en cuenta no solo las injusticias distributivas arraigadas en la división del trabajo (que refieren a ocupaciones jerarquizadas según el género) sino también considerar la necesaria transformación alrededor de otros aspectos que no se pueden desatender: los relacionados a las maneras en las que se constituyen y recrean los vínculos entre las personas (Vich, 2014).

5.3.1- La encuesta y las “avivadas”²⁰⁸

²⁰⁸ Este es un término polisémico, por eso me parece importante advertir cuál es el sentido que pretendo darle: “avivada”, en este caso, define la manera de proceder de una persona que se aprovecha de otra, “*que actúa rápidamente en beneficio propio*” (RAE, 2014), esto implica sacar una ventaja o abusar de esa otra persona. Además, es una categoría nativa, usada por las mismas trabajadoras al relatar los episodios donde perciben que no solo salen perdiendo, sino que sus empleadorxs se aprovecharon. Finalmente, fue usada por una periodista durante la Pandemia para definir ciertas actitudes mezquinas que se registraron entre lxs empleadorxs.

Durante el largo *Aislamiento* mencionado —que se está desarrollando desde 2020 en el territorio nacional, más estricto en diferentes momentos, de acuerdo a la situación de cada lugar— se llevó a cabo un relevamiento, durante el primer período, para conocer la situación del sector: *Encuesta a trabajadoras de casas particulares en relación con su situación laboral en el contexto pandemia COVID-19, Argentina* (CEIL-CONICET y UNLa, 2020)²⁰⁹. Algunos de los resultados que arrojó me permiten reafirmar lo dicho, ya que estas mezquindades se vieron fuertemente visibilizadas.

Se encontró que mientras el “55,9% del total vio que su situación laboral empeoraba durante la cuarentena, solo al 33,1% le siguen pagando”. (Ver detalle en Figura 1)

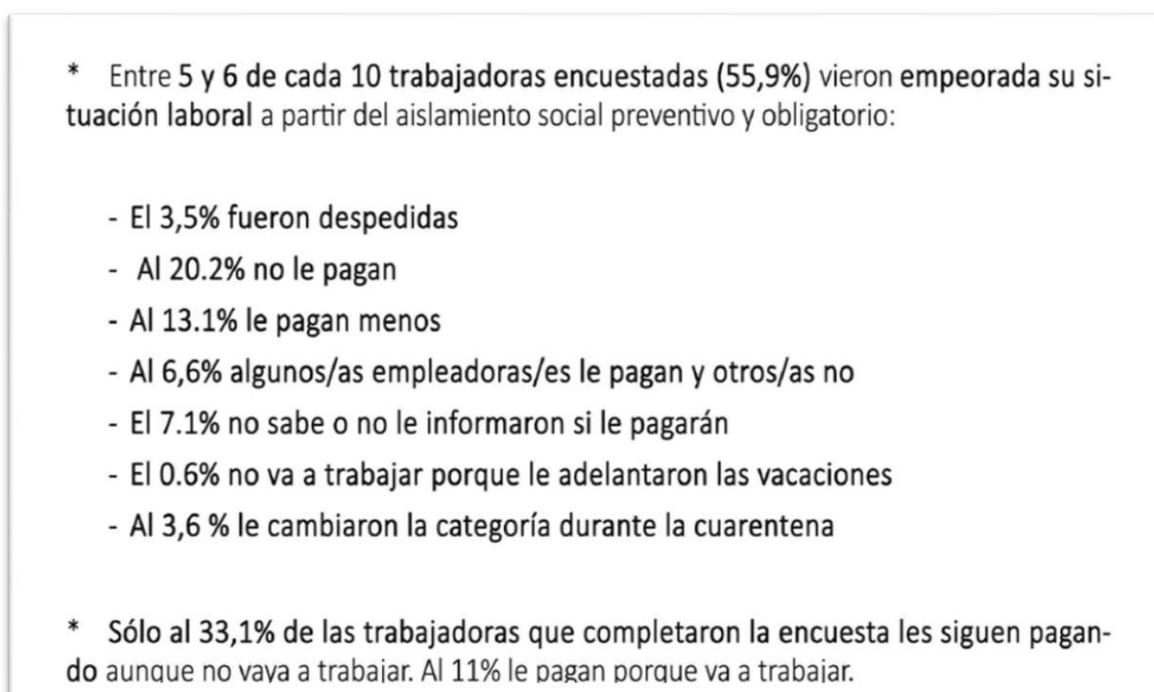


Figura 1: Datos tomados de la *Encuesta a trabajadoras de casas particulares en relación con su situación laboral en el contexto pandemia COVID-19, Argentina*.

En una entrevista hecha por la periodista Tali Goldman (2020) a la investigadora Verónica Casas, miembro del equipo responsable de la *Encuesta*, se plantea que:

...“La pandemia puso sobre la mesa las desigualdades que existen en nuestra sociedad, y que se agudizan cuando hablamos del sector de las trabajadoras domésticas, históricamente invisibilizadas, precarizadas y con bajos salarios. Con la encuesta quisimos mostrar con números esas experiencias que vienen denunciando las trabajadoras. Al hablar con ellas o ver sus comentarios en los grupos, hay mucha incertidumbre, bronca y miedo a perder el trabajo. Hace poco una comentaba respecto

²⁰⁹ La encuesta fue hecha entre el 13 de abril y 10 de mayo de 2020, se trató de “un cuestionario autoadministrado anónimo online, estructurado en base a preguntas cerradas y abiertas, y distribuido mediante redes sociales (Facebook), E-mail y WhatsApp. Abarcó las 24 jurisdicciones de la Argentina y está compuesta por 635 respondentes” (Gacetilla de prensa, 2020).

a los empleadores 'somos seres reemplazables'. Esto no puede pasar. Me parece que hay que poder dejar en claro que es una actividad laboral como tantas otras, que merece derechos y un trato digno. Y si bien es un sector en el cual es difícil el control, por el gran porcentaje de informalidad, es imperioso que el Estado fortalezca los mecanismos para que los empleadores no cometan los abusos que se muestran en el informe". (Nuestras Voces, 27/5/2020, las negritas son mías)²¹⁰

El debate está puesto en el rol del Estado: ¿cómo controlar?, ¿mediante qué mecanismos?, ¿a través de qué organismos o agentes?; pero, indudablemente, esta situación que se registró con esta muestra debe leerse con preocupación. No solo las trabajadoras no registradas han visto empeorada su situación, sino que los abusos, los engaños y la amenaza constante de perder el trabajo, están presentes en muchas de sus experiencias. Esto se profundiza al advertir que casi el 50% de las entrevistadas no tiene otro ingreso; se puede colegir de este dato que son único sostén de hogar.

A las arbitrariedades que ya existían, se les suman otras en tiempos de Pandemia, sobre las que también habría que poner la lupa. En el Decreto 297/2020, de AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO, en el artículo 6, inciso 5 se declaró como actividad esencial la realizada por las *"personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes"*, es decir, solo la 4° categoría; a quienes incluso el Sindicato instaba a dialogar con sus empleadores/as para *"evaluar cada caso"* (ya que se podía tratar de trabajadoras con enfermedades preexistentes). Así informaba el sindicato UPACP al inicio de la cuarentena:

"Las trabajadoras de 5°, 3°, 2° y 1° categoría, están exceptuadas de concurrir a trabajar; teniendo el derecho a cobrar su sueldo o remuneración, igual y sin quita alguna". Y en otro punto se refería *"a lo/as trabajadoras/es de 4° categoría, les sugerimos dialogar con su empleador/a y evaluar cada caso; teniendo siempre en cuenta, que alguna de las partes no aplique a las restricciones generales para todos los habitantes. Y en todos los casos, teniendo el derecho a cobrar su sueldo o remuneración, igual y sin quita alguna".*²¹¹

Sin embargo, en la encuesta citada se pudo relevar que el 3,6% de estas trabajadoras asistían a sus trabajos, pese a estar registradas en algunas de las categoría no esenciales, porque sus empleadores habían modificado la categoría para que no estuvieran exceptuadas. Esto forma parte de los temas que requieren revisión: ¿cómo es que ellas no tiene ninguna injerencia en la confección del alta del empleo? ¿Cómo es que la firma o el aval de las trabajadoras no es un requisito para pactar la categoría al inicio del contrato o ante cualquier eventual modificación? ¿Cómo es que el Estado

²¹⁰ Goldman, Tali (27 de mayo de 2020). "Empleadas domésticas y el virus del patrón avivado".

²¹¹ Consultado el 23 de marzo de 2020, disponible en: <https://www.upacp.org.ar/?event=upacp-informa-dnu-trabajadoras-casas-particulares>

avaló estas arbitrariedades en un contexto tan particular como el de la Pandemia? ¿Por qué no se activaron mecanismos de control una vez que se denunció esta defraudación?

Por otro lado, una de las preguntas abiertas de esta encuesta daba lugar a *“comentar algo sobre su situación laboral frente al contexto en el que estamos viviendo”*, y las respuestas apuntaron a destacar las diversas situaciones de vulnerabilidad social en las que se encontraban. Este recorrido permite tomar contacto nuevamente con las estrategias de estxs empleadorxs, que van desde echarlas, no pagarles nada, adelantarles las vacaciones, bajarles el sueldo, hasta el cambio de categoría mencionada. Algunos de estos relatos seleccionados son perturbadores:

“Hace 16 años que trabajo y me tienen en negro. Hoy en día no me están pagando en esta cuarentena y soy persona de riesgo”.

“Uno de mis empleadores me dijo que por ningún motivo me puede pagar si no trabajo”.

“Fui despedida en cuanto empezó la cuarentena obligatoria en uno de los trabajos fijos que tenía. En los otros directamente no me responden o no se hacen cargo porque no trabajaba con registro”.

“Por necesidad me vi obligada de ir a trabajar porque no me querían pagar lo de la cuarentena”.

“Debería ser muy claro que no puede cambiar de categoría por conveniencia del empleador y multar”. (CEIL-CONICET y UNLa, 2020)

Cada uno de estas situaciones pone al descubierto el nulo poder de acción que tienen frente a estas arbitrariedades; y la falta de inspección y control de los organismos estatales frente al impacto de la Pandemia en este sector.

5.4- La apelación a la moralidad

Al relatar sus trayectorias laborales, todas recurren a sentimientos o estados afectivos relacionados a la moralidad, tales como la “vergüenza” (que a veces se combina con la “tristeza” y la “angustia” y otras veces con la “bronca”), el “agradecimiento” y la “justicia”, ubicando estos sentimientos y emociones en sus relatos para dar a entender cómo actuaron, a veces a favor y, otras, en contra de sus propios “intereses”: describiendo las concepciones relacionadas a la justicia de esos actos, contando abiertamente o dando pistas acerca de cómo se sintieron; poniendo en contexto esas interacciones y esas apreciaciones, esas forma de percibir y comprender el mundo social; señalando las

expectativas construidas alrededor de esa relación, y la manera en la que se alejaron o acercaron a lo esperable y lo adecuado.

En una entrevista, una trabajadora me contó sobre una relación laboral que se sostuvo durante casi 11 años; pero que se interrumpió cuando ella, cansada de reclamar por lo que consideraba “justo”, decidió renunciar. Consideraba que sostuvo la relación durante todo ese tiempo porque su empleador la “*dominaba psicológicamente*”. En este sentido, en largos tramos del discurso surge la *violencia simbólica* (Bourdieu, 1999 [1977]) que estructura muchas de sus apreciaciones: la sumisión y el desconocimiento²¹² están en la base de esta relación laboral (entre quien la emplea, que ejerce el poder, y ella, que lo resiste). Así definió la trabajadora el tipo de vínculo que tenía con este empleador:

... “en ese trabajo... era como que... este señor, como que me dominaba psicológicamente, ¿viste? Yo le trabajaba de lunes a viernes. Se iba el tipo de vacaciones, el muchacho de vacaciones, y me quedaba en la casa. Los fines de año... los año nuevo lo pasaba ahí en la casa... Con mi familia [cuidando su casa, sin recibir un pago por eso] Y cuando los chicos [sus hijxs] empezaron a crecer un poquito más, ¿viste?, querían estar con sus amigos, obvio, el día de fiesta. Entonces me dijeron que no querían ir más a la casa. Y me costaba mucho decírselo [a su empleador]. Hasta que... bueno, agarré, me animé, y le dije: ‘mirá, los chicos no quieren que pase más el año nuevo acá’... entonces, así y todo, yo pasaba año nuevo en mi casa, ponele que eran las dos, tres de la mañana o cuatro, nos íbamos a dormir, a las siete ya me levantaba para tomar el tren y me iba a la casa de él. La idea era cuidar la casa. Sí, porque él tenía criadero de perros, arriba. Así que... este... y bueno, así era mi vida”. (E2, 5/10/16)

Esta trabajadora describió de manera extensa este vínculo laboral, y lo hizo desde el afecto y el agradecimiento (aparentemente sin crítica), sin embargo, también me contó las dificultades y limitaciones que tenía para plantearle sus reclamos. Durante los primeros años de trabajo (que son los que describió en la cita anterior) no la había registrado. Luego, al acceder a su registración —pero con datos incorrectos, trabajaba más de 6 horas (incluso a veces se quedó más horas, porque tenía que esperar a que

²¹² “La destrucción de este poder de imposición simbólica, fundado sobre el desconocimiento, supone la toma de conciencia de lo arbitrario, es decir, el develamiento de la verdad objetiva y el aniquilamiento de la creencia: es en la medida en que destruye las falsas evidencias de la ortodoxia —restauración ficticia de la doxa— y neutraliza allí el poder de desmovilización, que el discurso heterodoxo encierra un poder simbólico de movilización y de subversión, poder de actualizar el poder potencial de las clases dominadas” (Bourdieu, 1999 [1977]: 72).

su empleador regresara de su trabajo), pero fue inscripta por 4 horas, y eso era lo que le pagaba—, siguió sin reconocerle sus vacaciones y el aguinaldo. Pero, además, el monto pagado por hora no correspondía ni siquiera con lo que señalaba el acuerdo salarial en cada momento:

... “no le podía pedir aumento ni nada, ¿viste? era una cosa que... llegaba un momento que yo decía ‘pobre niño’. Yo le decía ‘el niño’ [...] Y entonces, le hacía todo en la casa [lo dice sin ánimo de crítica, casi con orgullo]. Hasta los perros cuidaba. Y entonces, no le podía pedir aumento. Y bueno, así fueron pasando los años. Y cuando se iba de vacaciones, por ahí agarraba y me hacía una carta, suponete, ¿no? Y me decía: ‘bueno, te dejo \$300’, ponele que en ese tiempo cobraba \$500 yo, y me ponía... era mensual. ‘Bueno MC, te dejo \$300, qué se yo... blablablaaaa, tenés que hacer tal cosa, limpiá los perros, los pajaritos, la tortuga’, porque tenía conejos. Bueno... y yo contenta... En ese tiempo venía la chica a bañar los perros, y yo le decía ‘mirá, el niño me dejó \$300’. Cuando volví de vacaciones el tipo me decía ‘bueno, ahí tenés tu plata’, y cuando yo iba a mirar era \$200, pero yo esos \$300 ya me los había gastado, pensando que el tipo me los dejaba a mí, por cuidarle la casa. Entonces, en vez de agarrar y enfrentarlo, lloraba yo, y me lo tragaba, era como que no se lo podía decir, ¿viste? Bueno, así fueron pasando los años. Pero, así como pasó eso, yo pasaba cosas lindas”. (E2, 5/10/16)

Pese a lo que relató, la entrevistada no terminó de definir su situación como explotación o maltrato, siempre lo vivió de manera ambivalente: a través de la vergüenza y la tristeza cuando le dolía algún episodio puntual; y a través del agradecimiento cuando consideraba que lo vivido estuvo sostenido por el afecto que se tenían.

... “Una vez estaba con una gripe tremenda, una fiebre, ¿viste?, que volaba, y fui igual a trabajar. Cuando subí las escaleras, ¿viste?, en medio de... agarré las cosas viste de la limpieza, y... casi me desmayo, ¿viste? se me cae, no sé si era la cerámica y le rompí un pájaro... y agarró y me dijo... pero con esa brutalidad: ‘¡vos no me servís!’, me dijo, y me dolió tanto cuando me dijo eso... ¿viste? y lo tomé tan a... y después no, ¿viste? al rato como que me trataba cariñosamente, pero dos veces me dijo eso y como que me quedó. [...] Yo era como muy sumisa con él ¿viste?, me dolía y lloraba. Yo lloraba”. (E2, 5/10/16)

Con el tiempo, comenzó a pensar que su empleador, en realidad, no la consideraba como ella esperaba. MC me cuenta que este empleador siempre sostuvo que le pagaba lo que era adecuado por el trabajo que hacía, sus reclamos por un mejor sueldo no eran oídos. Esto es lo que la llevó a comenzar a considerar que esta relación estaba atravesada por situaciones de explotación; además, el maltrato y la inferiorización a la que la sometía, aparecía constantemente como fondo de su relato.

Fue a través de la campaña que hizo el gobierno alrededor de 2008 (esta trabajadora la menciona como la campaña de “ponga a su empleada en blanco”²¹³), que comenzó a conocer los derechos que tenía, y esto la impulsó a iniciar los reclamos, primero logró que la registre:

... “yo le tiraba los papelitos ahí, al empleador, ¿viste?, que me ponga en blanco [se refiere a folletería que le daba otra empleadora, o recortes de diario donde aparecía la campaña de registro]. Y bueno, la señora misma [la otra empleadora] me daba las hojas de diario para que le lleve, ¿viste? Y yo le llevaba, le ponía ahí, bueno. Hasta... suponete que fue en febrero que empezaron con toda esta situación y el tipo recién en marzo me puso. Pero bueno, lo logré”. (E2, 5/10/16)

Después los reclamos fueron por los aumentos, que nunca los reconocía, hasta que MC se cansó de pedirlos y renunció:

... “siempre iba al Sindicato y le preguntaba ‘cuánto está la hora, cuánto esto y lo otro’, y te daban el papelito donde ahí decía, ¿viste? ponele: ‘con cama tanto, por hora tanto’ y así. Y yo como trabajaba 6 horas, en el reglamento, vamos a decir, decía: ‘por 4 horas era tanto’. Entonces yo le decía a la chica [empleada del Sindicato]: ‘no, yo trabajo 6 horas, entonces poneme ahí 6 horas cuánto es’. Y llegaban los fines de año y nunca me animaba, hasta que un día agarré y me animé. Entonces, agarré y le dije: ‘bueno, tengo que hablar con vos’. Y era como que ya la relación no era tan... tan... ¿viste? Y, entonces, como que agarró y me dijo: ‘bueno, está bien’. Y estaba acostado, con su computadora... yo creo que él también se la veía venir, entonces agarré y le dije... como que se me hizo como un nudo en la garganta, ¿viste? Y dije: ‘bueno, mirá, le digo, a mí me tenés que... le digo: yo lo que quería pedirte, le digo, era que me aumentarás, le digo, yo fui al Sindicato, le digo, me tendrías que estar pagando esto. Y, le digo, el año

²¹³ Mencionada en el Capítulo 3.

pasado tendría que haber sido esto'... como que ahí descargué. Entonces él agarró y me dijo: 'bueno, después lo voy a ver, me dijo, dejame pensar'. Cuando él me dice así, yo me doy cuenta que va a hablar con un abogado, este... porque uno ya lo conocía cómo es [...] y cuando voy otra vez me lee lo mismo y me dice 'por 4 horas, tanto'. Entonces, agarré y le dije: 'sabés qué, a partir de este momento no te trabajo más'. Y él se quedó, cuando le dije así. Y, entonces, él agarra y me dice 'bueno, dame la llave'. Y le digo, 'ahí la tenés, le digo, yo en mi cartera tengo el ambo, ¿la querés ver?'. 'No', me dice, y este... entonces, le digo 'bueno, abríme que me voy'. Me dice 'la verdad, no sé por qué actuás así', me dijo. Y no le contesté nada, porque era como un nudo que tenía en la garganta. Ya te digo, era como que me trabajaba tanto... como que no... no tenía... vamos a decir, como coraje de contestarle, ¿viste?, o decirle 'me pasa tal y tal cosa', era como que me ahogaba. Bueno, agarré y me fui". (E2, 5/10/16)

Después de esto viene un largo camino hasta lograr que la indemnice:

... "Me fui al Sindicato, pedí hablar con un abogado, y le cuento la situación. Entonces, agarró, menos linda me dijo de todo, como diciendo '¿por qué desperdiciaste 10 años de trabajo, 11 años de trabajo?' Me dice 'hubieras venido primero, me dice, no le hubieras renunciado. Hubieras seguido trabajando'. Y le digo 'sabe lo que pasa, le digo, que yo en esa casa pasé momentos muy lindos, sabe, entonces yo no le quería hacer daño'²¹⁴, ni nada. Yo lo único que le pido, le digo, es que contando los años, le digo, él me aporta 5 años nada más, le digo, entonces, yo lo que quiero saber es si los otros 5 años que le trabajé al principio me corren... si me corresponde o no". (E2, 5/10/16)

Esa ambivalencia continuó hasta el final de la relación. Esta selección que presenté de su narración, pretende mostrar el tipo de relación compleja que se establece, a lo largo de los años, con las personas empleadoras; como toda relación social, va cambiando a medida que pasa el tiempo y, a veces, se va desgastando. Son estas relaciones (atravesadas por el afecto, la intimidad, los favores, la dominación) las que no permiten plantear los reclamos claramente. Esta trabajadora, en otros empleos, también tenía problemas para solicitar lo que creía "justo" sin avergonzarse, una de sus otras empleadoras a veces se olvidaba de pagarle:

²¹⁴ Esta trabajadora siempre fue muy crítica con las empleadas que deciden ir a juicio ante un problema laboral.

... “de despistada, ¿viste?, de olvidarse. Y al día siguiente sí: ‘ay, MC no te pagué ayer, porque no me haces acordar’. Pero me da vergüenza a mí decirle ‘señora deme la plata’, ¿entendés? Por eso, no sé si lo hacen de vivos o qué. [...] muy... este... como olvidadiza, ¿viste? no porque no te quiera pagar, sino... ¿viste que hay personas que se olvidan? [...] Pero la mujer se olvidaba de pagar jubilación. Y había veces que a mí me daba vergüenza decir: ‘no me pagaste la jubilación’, porque, viste... Porque ella me tenía que dar el recibo mensualmente, ¿viste? Y había veces que le decía... y había veces que la dejaba, ¿viste?, que no le decía nada. Pero después me jorobé yo, porque cuando fui a hacer los trámites de jubilación ahí salta, ¿viste?, pasa un mes, ponele, y bueno, van sumando los pesitos, lo tuve que pagar yo”. (E2, 5/10/16)

Cuando tienen que hablar de poner límites, de pedir aumento, de responder a alguna agresión, de exigir que la registración sea acorde a las horas trabajadas, etcétera, las ideas de “vergüenza” y “justicia” atraviesan el relato. La “vergüenza” aparece cuando se sienten indefensas y humilladas; las experiencias de desprecio generan ese sentimiento junto con el de “tristeza” y “miedo”, todo esto sitúa a las trabajadoras en posiciones deterioradas. Aquino Moreschi (2010) dice, retomando a Scott:

Las prácticas de la dominación y la explotación producen insultos y ofensas a la dignidad humana, al tiempo que alimentan un discurso oculto de indignación que, aunque no se le pueda gritar directamente al poder, logra manifestarse en diversos espacios. (p. 237)

Las maneras de resistir estos agravios, comienza a producirse a través de la identificación, nombrando claramente la ofensa o el abuso: por medio de la contrastación entre lo que ocurre y lo que ellas consideran “justo”; afirmando su propia posición acerca de “lo que debe ser”, “lo que les corresponde”, “lo que resulta arbitrario”.

Otro caso, donde esta ambivalencia estuvo presente fue en el relato de la trabajadora a la que no quisieron registrar, después de 28 años de trabajar en una casa. Pero, solo durante los últimos 10 años, al conocer los derechos que tenía, esta trabajadora comenzó a considerar que esa relación era abusiva. A lo largo de esos 10 años pidió tres veces a la pareja que la empleaba que la registraran, pero nunca logró ese reconocimiento, ni otros:

... “y nunca jamás me pagaron vacaciones, ellos se iban y jamás, jamás me pagaron vacaciones.

¿ALGUNA VEZ LE PEDISTE?

No, la verdad que nunca se lo... sí, sí, creo que se lo habré dicho, hace mucho años.

¿CUÁNDO EMPEZASTE A PENSAR QUE TE CORRESPONDÍAN VACACIONES, AGUINALDO?

No, eso de que me correspondían... harán... 10 años más o menos... más o menos.

¿CÓMO FUE ESE CAMBIO? ¿POR QUÉ HACE 10 AÑOS TE PARECE QUE EMPEZASTE A PENSAR EN ESTAS COSAS?

Por los comentarios... de la gente, que me decía 'que te corresponde esto, así', bueno, por eso, no porque yo lo haya... A ver, era de mi trabajo a mi casa, nunca tenía roce, digamos, de gente. Y bueno, algunas... no sabía nada yo. Ni enterada". (E1, 3/12/16)

Al inicio de esta relación laboral trabajaba tres días a la semana, por cinco horas²¹⁵ (pero, en realidad, siempre eran seis horas); además, si bien fue "contratada" como niñera, terminó ocupándose de "todo":

... "porque ella era profesora, eran tres chicos, uno iba al jardín, después estaba la nena y el nene, y bueno, era un departamento y tenía... ah, ahí planchaba. Tenía que planchar... este... y limpiar, planchar, atender los chicos. Si había que darles de comer, les daba de comer. Y bueno, después terminaba y me iba [...] A veces me ha dicho que le corte el pasto... y le cortaba. Siempre con el mismo, nunca me dio más, nada, jamás. Y después, limpiar... la casa". (E1, 3/12/16)

A medida que lxs hijxs de la pareja fueron creciendo, sus horas fueron bajando, hasta la actualidad, que trabaja solo un día por semana: de hecho trabaja seis horas, pero la contrataron por cinco (de 8 a 13), y le pagan cuatro:

²¹⁵ Su relación no estaba regulada por el Decreto-Ley 326/56, porque si bien trabajaba 6 horas, es decir, las 16 horas semanales las cumplía, había sido contratada (de palabra) por 5 horas. El decreto establecía en su "Artículo 1º. *El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador"* (Decreto-Ley 326/56).

... "ahora yo le exigí el aumento porque si era por ellos no me iban a aumentar, me daban \$200 y no me iban a aumentar ahora. Me protestaron cuando yo le exigí la hora que no me pagaban". [...]

¿POR QUÉ NO TRABAJÁS 5 HORAS EN LUGAR DE 6?

Y porque tengo que esperar que vengan ellos para cerrar la puerta".

¿Y QUÉ PASA SI LLEGÁS A LAS 9?

No, no, no pasa nada. Me pagan igual, la misma hora. En ese sentido... No, no, yo nunca llego tarde. Porque tengo que entrar a las 8. [...] No hubo un contrato de decir, hubo tal hora... siempre fue... ella venía y yo me iba, después del mediodía, ¿me entendés? Siempre, siempre, después de la una". (E1, 3/12/16)

La falta de conocimiento de cuáles eran sus derechos, es lo que hizo que no reclamara desde el principio; pero, además, la conformidad con la forma en la que la trataban en esta relación, hizo que nunca se cuestionara las condiciones desventajosas en las que estaba trabajando, e incluso las llegó a minimizar al relatarlo, cuando contrastó sus experiencias con las de otras trabajadoras:

... "nunca tuve problemas con ella. Nunca tuve una discusión. Nunca tuve nada. Nunca fue un mal trato, así, en ese sentido. No, nunca. No, nunca un sí o un no, nunca. Nunca hubo nada, en ese sentido no, son... no sé cómo decirlo... sacando esto [el no reconocimiento de sus derechos laborales], son buenos, ¿viste? Porque a otras las tratan mal... eh... este... como... que no sirven para otra cosa que sirvan para limpiar. Eh... que son de baja categoría, vamos a decir. O que las tratan de negras de mierda, viste, así. Sí, muchas las... a mí nunca". (E1, 3/12/16)

Las historias y relaciones que sostienen con sus empleadorxs, además, se vuelven más complejas cuando estos vínculos están atravesados por los lazos que tejen con lxs hijxs de quienes las emplean; e incluso pueden ser sus propixs hijos lxs que pasan a jugar un papel en esa relación:

... "con S, esta... mi patrona, siempre hablábamos y yo le decía: '¡ay, yo no conozco el mar!'. Y bueno, 'no puede ser, le digo, S, no conozco el mar, nunca tengo un peso, le digo, para decir: me tomo vacaciones, me voy'. Y, un día me dice: 'tenemos que ir a limpiar la casa allá, en Mar de Ajó, este... ¿querés venir?', me dice. 'Ah, bueno'. 'Traela a G y a M [sus dos hijxs], me dice, si quieren venir', porque ellas los conoce a los míos, desde... Si se criaron juntos con los de hijos

de ella... los llevaba. Eso... nunca, jamás en ese sentido, los trataron mal, al contrario. Siempre... nunca los rechazaron. Siempre estaban con ellos, jamás les prohibieron nada. Bueno, y fuimos... Y ahí fue que yo conocí el mar, si no... no conocía". (E1, 3/12/16)

En otros casos, la "vergüenza", relacionada a la "bronca" (generada por la insensibilidad que detectan en la otra persona), que no permite actuar con claridad, resulta finalmente la activadora de una estrategia de diferimiento de la respuesta, que posibilita pensar mejor los pasos a seguir.

En el 2002, en el contexto de crisis económica posterior al 2001, una de las trabajadoras necesitó pedir a su empleadora que le subiera el sueldo, luego de haber trabajado dos años sin ningún tipo de incremento, y me contó la forma en la que lo hizo, retrasando su respuesta para no arrepentirse más tarde:

... "le digo, 'no me alcanza, las cosas están así, está muy caro', y... tampoco le dije cuánto, 'necesito un aumento', le digo. 'Bueno está bien, me dice, lo que pasa es que estoy con muchos problemas y... te pido si podés esperar 15 días para que te conteste'. 'Bueno, está bien, ya había esperado tanto tiempo... y, 'está bien', le digo yo. Y después a los 15 días me llama ella por teléfono, me acuerdo que era un día viernes y yo soy muy nerviosa, y cuando estoy muy nerviosa, si es... no quiero decir las cosas cuando estoy nerviosa, porque te puedo decir cualquier cosa... Entonces, siempre me doy cuenta, entonces, bajo un cambio. A veces me doy cuenta, a veces no, más en el trabajo. En casa a veces exploto, pero bueno... es mi casa es distinto, como a vos te debe pasar... Bueno, llegó un viernes, me llama, por teléfono, yo estaba por terminar de trabajar y me dice 'D, me dice, te estuve... cómo es que me dijo... nunca me acuerdo la palabra... que estuvo pensando en mi aumento', prácticamente... no era esa la palabra, pero más o menos es esa. Y... 'y, me dice, te voy a dar \$6 la hora', de 8 y 9 que está [lo que otras trabajadoras cobraban], me daba 6". (E4, 13/12/16)

El monto que la trabajadora estaba esperando recibir era lo que otras personas estaban cobrando en ese momento, es lo que ella consideraba "justo", no solo por ser el valor de mercado, sino también, por la gran cantidad de tareas que tenía que hacer en tan poco tiempo:

... “Y, me dice... yo trabajaba 4 horas, me dice, ‘pero en lugar de 4 horas te voy a dar 3’, vos decime ¿dónde está... dónde está mi beneficio? Yo tenía el mismo trabajo, yo en 4 horas ganaba \$20, acá iba a ganar \$18. ¡Me subió un calor!, me acuerdo. ‘¿Y más el viático?’, le digo, porque no sabía que... porque se me hace un nudo, a mí, la garganta cuando me pongo nerviosa. ‘Ah, sí, sí, sí, más el viático, D’, me dice. ‘Bueno, le digo, está bien señora, el lunes le contesto’. Me acuerdo que yo... no quería llorar en la calle, me acuerdo que llegué con un ataque de nervios en casa, llegué en casa y lloro, C [su hija] preocupada, ‘¿qué te pasa mami?’ Entonces, cuando me calmé le cuento. ‘Pero, ¡qué se piensa esta que soy, esta!’, y no tenía otra cosa yo, tampoco... Y ya había pasado un año y algo ya. O sea, no es que hacía poquito que estaba, casi dos años trabajé con la señora. En ese trayecto había encontrado a una señora que era un amor, que trabajaba... que era por ahí cerca, entonces... eh... me iba a la casa de ella los viernes a la mañana, así que cubría eso, un día cubría. Bueno, le digo a C: ‘lo siento mucho pero yo voy a dejar, a mí no me sirve. Tiene 3 horas, tengo 4 horas de viaje... yo le estoy pidiendo un aumento, no estoy pidiendo que me baje, porque en definitiva ¡me estaba bajando el sueldo!’. Y... y el lunes... entonces, bueno, tomé la decisión de que me iba. Y el lunes, cuando ya estaba por terminar, ella me llama, cuando me faltaba poco para terminar, a las 4 salía yo, de 12 a 4. ‘¿Y, D, me dice, pensaste en el aumento que te dije... si te conviene o no?’. Le digo, ‘no, señora, a mí no me conviene, le digo, usted me está bajando el trabajo, le digo yo, porque yo tengo el mismo trabajo, tengo que lavar, cocinar, planchar (yo hacía todo ahí), le digo, el trabajo a mí no me baja, al contrario, tengo el mismo trabajo, me está sacando una hora de trabajo’”. (E4, 13/12/16)

Más adelante, me cuenta cómo se lo comunicó con dolor a la hija de su empleadora, con la que tenía una buena relación, y lo hizo apelando a la “justicia”:

... “yo no estoy pidiendo nada que no me corresponda’, le digo yo. ‘Estoy pidiendo algo muy justo’, le digo. ‘Yo hace casi dos... porque hacía casi dos años, me acuerdo ahora, hace casi dos años que estoy trabajando con el mismo sueldo, las cosas aumentaron un montón, no puedo seguir yo así’, le digo. ‘Y tu mamá me da... me quiere dar a \$6 la hora, le digo, y encima me quita una hora, decime ¿dónde está a mí mi conveniencia?’, le digo yo. Por el mismo trabajo, porque yo tenía que lavar, planchar, cocinar, me acuerdo, perdón la expresión, me metía un plumero en el culo y no llegaba... Y... otro de los grandes problemas con esa señora es que nunca estaba conforme’”. (E4, 13/12/16)

Las manifestaciones de “vergüenza”, vinculadas al lugar ocupado en la relación, impiden llevar adelante acciones que implican una réplica en el mismo registro de la “provocación”: ante el insulto, insultar; ante el maltrato, maltratar. Esta sensación que da la “vergüenza”, de no poder actuar o no saber cómo actuar, es lo que las induce, a veces, a tomar distancia con el acontecimiento conflictivo: esperar; no responder en el momento; pensar un argumento; o a dar una respuesta resguardada por el alejamiento telefónico. Por esto, dejar pasar el tiempo para contestar; reordenar los pensamientos, estudiar procedimientos válidos; tomar decisiones trascendentales para sus vidas y las de sus familias; todo esto parece funcionar de manera estratégica en sus respuestas.

... “porque cuando uno le pide aumento ellos se vuelven locos [...] cuando empezó a gritar [su empleador reaccionó mal ante el pedido de aumento, citado antes] vino su novia a las corridas ‘¡qué pasó!, ¡qué pasó!, ¿te pegó?’, me dijo. ‘No, estaba a punto’. Yo empecé a llorar, porque yo no quiero discutirme yo apenas discuto y ya empiezo a llorar. Entonces, por eso es como que no, no, no quiero [...] fue un viernes eso. Me fui un sábado, domingo me tranquilicé. Bueno, me voy a ir de vuelta a trabajar... [...] Y cuando llego y lo veo: ‘¿qué, y ahora volviste?’ me dijo. ‘¡Y quién te dijo que me iba!’, le dije así. Y bueno, ahí me dijo: ‘bueno, R, sé que estuvimos mal, y qué sé yo y qué sé cuánto’”. (E5b, 23/12/16)

Acá el pedido de aumento se pone en el mismo registro que el maltrato o la violencia: ambas fueron equivocaciones. La humillación, la forma de inferiorización relacionada a pretender golpear a la otra persona, quedó finalmente olvidada, la trabajadora decidió “tranquilizarse”, pero conservar el trabajo.

Muchas veces, surgen en estos relatos diferentes sucesos que refieren a situaciones interpretadas como “acompañamiento” y “protección”; es cuando cuentan historias en las que ese “agradecimiento” con sus empleadorxs aparece claramente. Una de las trabajadoras me cuenta cómo la afectó saber que su empleador se mudaba:

...“La única casa que es mi propia casa es la que se va a mudar ahora [su empleador se va a mudar]. Y vos sabes, me está rompiendo, me rompe el alma con eso. Porque ahí, yo llego a la hora que yo pueda llegar, como tengo la llave también de la casa, entonces yo llego a la hora que llego y estoy en mi casa. Porque veo freezer, tengo que buscar freezer, en la heladera, por todos lados si

*hay algo para comer. Jamás me dicen ‘para qué comes²¹⁶ o eso es mío’, nada. ‘Fíjate qué necesitamos y andá a comprarlo lo que sea’. Yo digo que nunca más voy a conseguir una casa como esa o un señor como este. Se va a mudar. Así que yo digo, acá me cagó la vida, digo. Porque cuando yo tuve tanto quilombo, cuando me separé, y él no estaba, y yo le mandaba mensajitos. Entonces me dijo ‘yo estoy en tal parte, venite con todas tus hijas, venite, agarrá un taxi y te venís y yo pago acá’. Yo vivía ahí en la casa con mis hijas. Comida, todo. Encima me pagaba, me daba plata y pagaba esto, pagaba lo otro. Yo digo, no puede ser que me está pasando esto. Hasta ahora no puedo, es como que no sé cómo decir... No quiero aceptar que él se está yendo, digamos, que se está mudando”.
¿CUÁNTOS AÑOS HACE QUE ESTÁS CON ÉL?*

Y creo que estoy siete u ocho años. No quiero aceptar, porque es como que... qué sé yo. Porque me pasa esto y él siempre está presente. Siempre me dice qué es lo que necesitas o qué es lo que pasa, que esto que aquello. O me manda mensajes por el otro lado estando ahí. Porque como recorre [se refiere a que viaja mucho], entonces de donde sea me manda mensajes: todo bien. O se va a ir y me dejaba plata encima, ‘te dejo esto, yo no sé cómo está tu bolsillo, ni nada, porque yo no voy a estar, organizate, lo que sea’. Yo digo, puta madre, justo ahora estoy en una situación y no quiero, es como que no quiero aceptar. San Isidro queda lejos, yo estoy en Quilmes”. (E5b, 23/12/16)

En el momento de ser entrevistada esta trabajadora estaba viviendo esta experiencia, este empleador se mudaba y ella no podía continuar en ese empleo porque las distancias no se lo permitían; pese a que por ese tiempo había tenido una pelea con él, sentía la pérdida del trabajo no solo por la cuestión económica, sino también por la relación de protección/dependencia que fueron construyendo durante esos años.

Por esto, otro de los sentimientos relacionados a la moralidad, que se activa ante los conflictos toma la forma de “agradecimiento”, en ocasiones, entorpece las acciones, dificulta los reclamos. Es decir, ese sentimiento las lleva a actuar en contra de sus propios “intereses”. ¿En qué se basa este “agradecimiento”? En general, remite a algún favor o don que les hacen sus empleadores o empleadoras ante alguna dificultad que tienen. Recordemos que pertenecen a sectores vulnerables, en ese sentido, en muchos

²¹⁶ Una forma de maltrato identificada por muchas de las trabajadoras es la negación de la comida. Sus empleadores no les ofrecen nada para comer durante todo el día, “apenas un vaso de agua”; o les recriminan haber comido algo. Esto hace que “lleven galletitas en la cartera” (E5b, 23/12/16). Son situaciones que se reiteran.

casos viven en lugares inundables; o sufren algún tipo de violencia familiar que las ubica en situaciones de riesgo; o son víctimas de robos en sus casas, que quedan solas durante gran parte del día.

Es preciso poner el foco en algo que advierte Bourdieu sobre los modos de dominación:

...a medida que nos alejamos de la perfecta reciprocidad, que supone una relativa igualdad de situación económica, necesariamente se acrecienta la parte de las contraprestaciones brindadas bajo la forma típicamente simbólica de testimonios de gratitud, homenajes, respeto, obligaciones o deudas morales [...] la operación central de este proceso, es decir la reconversión del capital económico en capital simbólico, que produce relaciones de dependencia fundadas económicamente pero disimuladas bajo el velo de las relaciones morales. (Bourdieu, 2010 [1980]: 196)

En los casos en que este “agradecimiento” está presente, parece estar atado a vínculos de compromiso con sus empleadores/as, creados por la “ayuda” brindada en momentos de conflicto, esa ayuda pueden ser un adelanto del sueldo, o también “regalos”, ofrecer ropa y otros objetos en desuso. Esto crea una relación de dependencia que en algún caso es interpretada como una minoría de edad que incomoda: *“me pregunto cuando me voy a independizar de la señora”*, se lamentaba una de las trabajadoras, incómoda con las situaciones que padecía. Es decir, claramente son conscientes de estos lazos de dependencia material y simbólica que se crean. Para explicarlos muchas veces tienden a plantear el conflicto psicológico en el que se asienta esa relación: *“me manejaba psicológicamente”*, por eso no podía responder. Y cuando logran establecer sus derechos plantean que *“ahora manejo mejor mi psicología”*. No es algo ignorado; pero, ciertamente, es una relación de la que no pueden salir, por la gran cantidad de problemas económicos que tienen (alquileres, préstamos, gastos en el hogar con hijos e hijas dependientes, sostenimiento de las necesidades cotidianas y las extraordinarias), estas dificultades cíclicas también forman parte de la manera en la que estas relaciones se estructuran y legitiman. En el mismo texto citado, Bourdieu define las

*...“formas elementales de la dominación, es decir a la dominación directa de una persona sobre otra persona cuyo extremo es la apropiación personal, es decir la esclavitud; **no pueden apropiarse del trabajo, los servicios, los bienes, los homenajes, el respeto de los otros sin “ganárselos” personalmente, sin “acoplárselos”, en resumen sin crear un vínculo personal, de persona a persona.** Operación fundamental de la alquimia social, cuyo paradigma es el intercambio de dones, la transformación de una especie cualquiera de capital en capital simbólico [...] una redistribución que es necesaria para asegurar el reconocimiento de la distribución. (Bourdieu, 2010 [1980]: 209. El resaltado es mío)*

Es por esto que, tal como señalan diferentes autores y autoras (Fanon, 1973; Worsley, 1974 [1964]; Hall, 2010 [1986]; Honneth, 1992; Aquino Moreschi, 2010, entre otros), la

infantilización es una de las lógicas de dominación en la que se constituye el no reconocimiento²¹⁷, es decir, la discriminación y la falta de respeto. Parte de la dependencia creada, inferiorizando, degradando, colonizando la personalidad; favoreciendo la construcción de una autoimagen negativa, quitando autonomía.

¿Cuál es la lógica de este ofrecimiento: la del intercambio o la de los dones? En todo caso, ¿qué es lo que está en juego en estos ofrecimientos? Es difícil establecerlo, a menos que se produzca un conflicto que posibilite que la “máscara” se caiga²¹⁸. Tratar de leer tras la máscara, cuáles son las reales intenciones de quien ofrece, implica un verdadero trabajo. Es necesario moverse en esa “dialéctica de ocultamiento y vigilancia”, que atraviesa “las relaciones entre los débiles y los fuertes” (Scott, 2004 [1990]: 27).

En diferentes relatos de una de las trabajadoras, hay indicios para construir inferencias: “En el trabajo de los policías cobro el mismo sueldo que desde 2017 y dicen que no me pueden aumentar”²¹⁹ (E5d, 21/ 8/19). En otro momento me dice: “en el trabajo que hacía más tiempo que estaba no me pagaban cuando se iban de viaje y se la pasaban viajando”. Fue esa empleadora la que le dijo en otra ocasión que le pagaba \$2000 por el aguinaldo, como si fuera un “favor”, diciéndole: “vos sabes que una cosa es lo que dice la Ley y otra el arreglo que tenemos” (E5c, 21/5/19). Y cuando sobre el final de la relación le dijo que iba a dejar el trabajo porque en otro de sus empleos le ofrecían más plata la empleadora “se puso a los gritos, golpeaba la mesa, me dijo que la estaba presionando” (E5c, 21/5/19).

En esta enumeración de derechos vulnerados (sueldo digno; incremento salarial; continuidad salarial; vacaciones; aguinaldo; respeto) se menciona un “arreglo” por fuera de la Ley; pero lo cierto es que no fue el producto de una negociación sino el resultado

²¹⁷ Por ejemplo, Alejandra Aquino Moreschi (2010), en su etnografía del trabajo doméstico, pudo identificar cinco formas bajo las cuales se expresa el no-reconocimiento de las mujeres: la inferiorización, la infantilización, la invisibilidad, la sospecha y la dominación consentida. La investigadora afirma que son esas cinco lógicas las que estructuran estas relaciones laborales y sociales entre las empleadoras y las empleadas migrantes Zapotecas en Los Ángeles (EEU.U.). Estas trabajadoras migrantes no sólo se ven implicadas cotidianamente en situaciones en las que son degradadas, estigmatizadas y discriminadas sino que, además, son situaciones que favorecen la construcción de identidades deterioradas. Recordemos que el ocultamiento de la identidad está basado tanto en la percepción negativa como en el trato discriminatorio, humillante e irrespetuoso recibido.

²¹⁸ Por supuesto que estas relaciones, en algunos casos, pueden establecerse desde otros parámetros que no impliquen dominación, pero me baso en las historias relatadas que dificultan el cumplimiento de los derechos.

²¹⁹ Durante la conversación hicimos el cálculo de lo que le estaban pagando por hora en ese momento en esa casa: \$106, mientras que en otros lugares estaba cobrando \$200.

de una imposición, que se vincula al tipo de relación construida sobre “*dones generosos*”: ayuda ante una inundación que destruyó su hogar, equipamiento de la casa ante un robo, adelanto de sueldos porque otras empleadoras dejaron de hacerle los aportes para la obra social de su hija. Esta “generosidad” es la que crea y mantiene “*obligaciones morales*” y “*apegos afectivos*” (Bourdieu, 2010 [1980]: 202-203); entonces, está atravesada por el interés. La trabajadora está en el dilema de reclamar o no reclamar por cada derecho vulnerado, se siente obligada moralmente a no reaccionar.

... “a veces, yo digo... thhhh, puta madre, dije, es una excusa que la gente... como que... trata de comprarte con todo. Viste que la primera vez que me habían robado casi todas, ella me había... me había armado de vuelta la casa... esta señora... me fui con un camión grande hasta la... todo, todo, todo. Armé todo... bueno, armé toda la casa: que ropa, que zapatos, que todo... todas las cosas de cocina, bueno, heladera, lavarropas, cama, sillones, mesa. Entonces, es como que yo no puedo ir así. Yo ya me di cuenta enseguida con eso, entonces... la puta madre, ¿y ahora?”. (E5b, 19/5/17)

Lo que obtienen, en definitiva estos/as empleadores/as, es más trabajo, más servicios, más dedicación, menos exigencias, menos reclamos. La empleada termina aceptado la imposición de mayor apego y entrega, esto es: mayor explotación; en tanto, se ahonda la brecha entre el esfuerzo y/o el tiempo brindado y lo que considerado como una retribución “justa”.

Acá es donde se instala la ambigüedad de la relación. El “agradecimiento” por esos favores, o “*dones generosos*”, parece ubicarse en la tensión entre el interés y el desinterés. Los arreglos tácitos de las empleadoras, no necesariamente pactados con las trabajadoras, son representados como acuerdos privados, por esto parecen quedar por fuera de lo regulado. Y remiten a un lazo que estrecha la vida de las empleadas (las necesidades o carencias de sus familias; el tiempo o el esfuerzo dedicado, que se le resta a las familias; la futura jubilación, etc.) con los intereses de los y las empleadoras (más trabajo, dedicación y lealtad, a cambio de menos dinero). Porque de eso se trata la máscara en este caso: “eufemiza” la violencia de la asimetría y la dominación; las transforma en aceptación de un orden desigual.

Evidentemente, el hecho de lograr poner en discusión, en las entrevistas, estas tensiones, implica cierto corrimiento del lugar donde se las ubica. Las representaciones ideológicas que sustentan estas relaciones laborales desiguales (con sus acuerdos

nunca negociados, sus reglas, sus principios, sus legitimidades), dejan de “normalizar” ese orden existente cuando comienzan a ser vistas como instrumentos de explotación (Godelier, 1989 [1984]). La máscara se corre.

Como señalé antes, separar esos *mundos conectados* de los que habla Zelizer (ops. cit.), el de las prácticas económicas y el de los vínculos sociales, en estos casos aparece como una estrategia de lucha; con ciertos resultados visibles en algunas ocasiones: disculpas; aumentos; blanqueo. Pero no siempre funciona.

De esta manera, la estrategia de diferimiento parece conformarse cuando esa otra idea, que define el sentimiento moral de “justicia”, aparece con más fuerza. Y esa idea de “justicia” se concreta cuando logran responder con el “lenguaje de los derechos”, en el sentido que Comas d’Argemir (1995) define a los *modelos de representación*, es decir, como el *lenguaje* por medio del cual se expresan los modelos institucionales que permiten interpretar el orden social, ordenando, jerarquizando, visibilizando, ocultando o legitimando. Esos *modelos de representación* están

... constituidos por las nociones y símbolos [...] acerca de las relaciones del ámbito laboral con otros dominios institucionales de la sociedad. Estas nociones se expresan a menudo por medio de metáforas, que sintetizan los significados y relaciones más importantes y a partir de las cuales las personas construyen y dan sentido a su propia realidad social y cultural. (1995: 44)

Así, cuando tienen que “negociar” por algunos de sus derechos laborales negados, plantean que es “lo que dice la ley”. Esto no siempre remite a algún artículo en particular de la Ley 26844 (que, en realidad, pude ver que la leyeron poco y solo la conocen de manera simplificada, a través de lo que vieron en las clases de la *Escuela*), sino a un “momento”, a un punto de inflexión que estructura sus trayectorias laborales. Las trabajadoras entrevistadas representaron la legitimidad que tuvieron sus reclamos, en diferentes momentos, a partir de la existencia de la Ley, que

... “hizo mucho, porque hoy por hoy, por la ley, por ejemplo, antes yo... uno tenía miedo de pedir aumento, ahora ya vemos... en el Internet te sale, entonces... Por ahí, por ejemplo, hay gente que te paga... aumenta ahí nomás, pero como hay otra gente que no te aumenta. Espera que... a ver cómo te... como... si trabajas en blanco... se paga por la ley... [el monto no lo establece la ley sino el convenio]. Y por la ley tienes que sí o sí pedir aumento. Y si no... esperas un po... por ejemplo, yo espero un poco... si no me aumenta entonces tengo que pedir, sí o sí”. (E7, 28/8/19)

El momento anterior a la Ley no es visto como un tiempo de “injusticias”, o de “exclusión” del colectivo compuesto por todos y todas las trabajadoras, sino como un tiempo en el que “no tenían derechos”. Entonces, más allá de lo que la Ley diga o no diga, lo importante es la existencia de “la Ley” y lo que ella habilita: la obligación. Lo que ellas quieren expresar al esgrimir la Ley como un objeto/símbolo, es que el reclamo no responde a una exigencia personal y arbitraria, sino a lo que “dice la Ley”, que es incuestionable e inquebrantable, del otro lado queda la transgresión.

... *“Si era como antes sí, seguro que lo soportaba, feriados... todo me lo trabajaba, hasta los horarios, me pasa más de las diez de la noche, terminaba acostándome a las doce, a la una, me levantaba a las siete, así. Entonces... en esta vez... por ejemplo, hay... una... con todas estoy en blanco. Me dice... eh... un día me dijo: ‘M, pero ahora si vos te tomas el feriado’... ‘no, pero la Ley dice’, le digo... ‘yo simplemente... yo cumplo con la Ley, como estoy en blanco’. [...]* Ahora cuando me ponen en blanco yo les aclaré: ‘cuando yo estoy en blanco, necesito mi fer... es mi feriado porque estaría transgrediendo la Ley, ¿o no?’, dije. Mi aguinaldo, algunos me pagaban, algunos no me lo pagaban, y estaba en negro... igual, vacaciones... después ahora... ahora con todos lo que estoy en blanco, sí. Y cuando me empezaron a poner algunos en blanco, al primer año, segundo... no me lo... y un día le dejo anotado ‘faltaría mi aguinaldo’, ‘ah, ¿aguinaldo también te tengo que pagar?’, ‘sí’, le digue (sic). ‘Tendrías que informarte de acuerdo a la ley, es esto, esto’. ‘Ah, bueno, bueno, voy hablar con mi contador’. Y, calladito, y esto con la Ley... por ejemplo, ahora... lo de la G20²²⁰, que se decretó el feriado, yo no fui al trabajo. Yo tenía posibilidades de ir con un colectivo, que había un colectivo que... y dije es feriado, yo me lo tomo, que es feriado. No voy a ir, por donde sea, por todos los medios para ir a trabajar y no. Entonces, ahora sí, ya puedo decir y se los dije a algunos. Algunas sí, no necesitaba decirle”. (E6, 15/12/18)

Otra de ellas me contó una conversación con su empleadora, donde invocó a la Ley como respaldo:

... *“de la Ley que hay para que me ponga en blanco [...] ahí dice que yo, trabaje donde trabaje, le digo, así trabaje una hora... este... me tienen que poner en*

²²⁰ Se refiere al momento en que se reunió la Cumbre del G-20 en Buenos Aires, entre el 30 de noviembre y el 1 de diciembre de 2018, esos días fueron establecidos como feriados.

blanco'. Cuando yo le dije eso, ahí es cuando se enojó, ¿viste? Bueno, eso porque me enteré acá, yo no sabía tampoco.

¿DÓNDE?

Acá en la Escuela". (E1, 3/12/16)

... "porque las que trabajábamos por hora no teníamos, en realidad, derechos... antes no teníamos derechos... ahora está la Ley [...] eso también fue... bueno, porque nos enseñaron cuáles eran nuestros derechos. Y... como decía... no me acuerdo la profesora cómo se llama, eh... que la Ley estaba, pero dependía también de nosotras, exigir [...] Si vos no lo defendes, como nos dijo la profesora, el problema lo van a tener ustedes, porque ustedes tienen que defender sus derechos. [...] 'cuando hay feriado ese es mi día de descanso, es un derecho mío, le digo, que antes no lo tenía y hoy en día sí lo tengo, entonces lo tengo que hacer cumplir', le digo. Porque es un derecho mío, nada más". (E4, 13/12/16)

Las trabajadoras representan este pasaje entre el antes y el después, a través del registro de su relación laboral, como la entrada al mundo de lo legislado. Esto implica cumplirlo incluso cuando no las beneficia. Antes del registro ellas podían exigir viáticos y pedir un honorario mayor por hora al pactado por la *Comisión*. "*Después de la ley*", al comenzar a estar regulada la relación por la letra de la Ley, estas exigencias se volvieron difíciles de sostener. V me contaba su indignación cuando un empleador, que no la registró, justificó el magro sueldo que le pagaba, señalando que era "*lo que está publicado en la Ley*"²²¹. Ella entiende esto como una incongruencia: las relaciones se rigen por lo legislado de manera completa o no se rigen por lo legislado.

Es en los casos de falta de registro cuando ellas piensan que pueden justificar honorarios más altos por hora (más allá de lo legislado). Una vez que están "*dentro de la Ley*" (registradas), ya no:

... "donde trabajo el día viernes... a la tarde, me está pagando \$130. Empecé con \$130. Yo le dije: 'tiene que aumentarme le dije, porque es muy poco'. '¡Uy... de acuerdo a la Ley...', me dice. Pero, ¡me habla de la Ley... pero si estoy trabajando en negro! ¡Y me habla de la Ley! Pero, yo le digo... 'pero usted no

²²¹ En realidad es la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares* (CNTCP) la autoridad de aplicación del régimen legal del sector, esto queda regulado entre los artículos 62 a 67 de la ley 26844: en el artículo 67 es donde se establecen las *Atribuciones y Deberes*, entre ellas la de fijar las remuneraciones mínimas.

me contrató, no estoy en blanco con usted, le digo... ¿por qué me dice eso? le digo. En negro están pagando 200, 250', le dije... '¡Ay, dónde es eso!' Y, no sé... por eso... pienso dejarlo... porque con 130 no puedo poner ni un aceite". (E7, 28/8/19)

Pese a esto, si bien tienen pocas armas para luchar por la superación del piso impuesto por el *Comisión*, siempre considerado insuficiente, lo cierto es que todas las trabajadoras, más allá de las horas trabajadas, tienen una serie de derechos con los que no contaban antes (aunque no siempre se los respeten): descansos, vacaciones, licencias, feriados, aguinaldo, obra social, ART, horas extra, etcétera.

Pero, la escasa capacidad de negociación que construyen en la relación, no les permite plantear condiciones, ni términos favorables en los acuerdos. Esto se profundiza cuando ellas tienen alguna dificultad, por ejemplo, verse en la necesidad de pedir un adelanto del salario.

A principios de 2017, una de las trabajadoras tenía que pagar una deuda con la obra social porque sus empleadores/as no le habían hecho los aportes correspondientes, la única manera de saldar la deuda era pidiendo un adelanto grande, pidió \$2000. Esperaba que la devolución fuera en cuotas: las prácticas de consumo son diarias en su casa, trabajar sin cobrar implicaba en ese sentido volver a su casa sin dinero para cubrir las necesidades cotidianas de su familia. Pero, pese a lo que ella esperaba, el descuento fue hecho por su empleadora en una única vez, sin espacio para la negociación. Lo aceptó sin quejarse.

... "esta semana trabajé sin cobrar ni un centavo... donde voy las tres veces por semana que cobro todos los días... en lo otro cobro mensual". (E5b, 19/5/17)

Cuando finalmente logran vencer esa "vergüenza" y reclaman por sus derechos en muchos casos la respuesta que obtienen las dejan paradas en esa *ambigüedad afectiva* (Gorban, 2012b) de la relación que sostienen: entre la cercanía de los lazos de afecto y las distancias que se establecen por el vínculo laboral, las posiciones sociales, los intereses económicos y los derechos no reconocidos. Incluso, pueden perder el trabajo.

En este contexto, las relaciones que se establecen al interior del hogar que contrata, ponen al descubierto este abismo; permiten observar la vida ajena (la de unas y la de otras), y exigen mayor implicación, intervención y control por parte del Estado.

Capítulo 6: La *Escuela*: entre los sentidos de pertenencia, los derechos y los dispositivos de poder

Expongo en este capítulo el abordaje al segundo objetivo general de la tesis, que propone indagar sobre los *procesos de concientización* y sobre el papel desempeñado por la *Escuela*. Para comenzar retomo algunas de las cuestiones contextuales ya trabajadas en el Capítulo 3.

La primera década del siglo XXI estuvo atravesada por políticas activas de empleo. El gobierno nacional propuso durante este período, un conjunto de medidas orientadas, en primer lugar, a mejorar la cobertura de la seguridad social. En segundo lugar, promover la regularización de la relación laboral. Y, en tercer lugar, fortalecer la “empleabilidad” de lxs trabajadorxs del sector (Secretaría de Empleo, 2010b).

En este contexto de iniciativas públicas, se destacan los *Programas de formación profesional*; y, para el caso del sector del trabajo en casas particulares, el programa de *Profesionalización y jerarquización del servicio doméstico y actividades afines*, cuyo objetivo fue capacitar a las personas en “*trayectos de formación específicos que les permit[er]an ampliar sus perspectivas laborales, jerarquizar y/o profesionalizar su oficio*” (Neffa, 2011: 68). Se propuso desde el MTEySS que

...una de las herramientas clave en la mejora de la empleabilidad de las trabajadoras de cara a mejorar su situación actual y futura de empleo e ingresos es la formación. Como toda actividad profesional, el trabajo doméstico requiere del manejo de competencias, habilidades y destrezas que, en general, no son reconocidas como tales por las propias trabajadoras, ni por su entorno, a raíz de un histórico proceso de descalificación de los saberes “aprendidos” por las mujeres en una socialización de género, pero que luego son apropiados por la sociedad en su conjunto, sin mediar una adecuada valoración económica de los servicios y productos que genera. (Secretaría de Empleo, 2010b: 8)

Es, a partir de este programa de formación, a través de la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico*, que el rol de la UPACP comenzó a tener mayor fuerza y visibilidad.

6.1- La *Escuela*: sus inicios y objetivos

La *Escuela* comenzó a funcionar en la Ciudad de Buenos Aires en el año 2006. La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), junto con la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP) tomaron la decisión de crearla para ofrecer cursos de capacitación al personal afiliado tanto a la *Unión* como a la Obra Social. Desde ese momento, las autoridades de UPACP eligieron a Marta Roncoroni como directora de la *Escuela*, luego de haber ejercido el rol de abogada del Sindicato UPACP

por más de 10 años. Desde el Sindicato le dieron *“la responsabilidad de fundar la Escuela, porque conocía las necesidades del sector”*. La institución comenzó brindando *“capacitaciones a las afiliadas, los mismos empleadores venían a pedir determinadas capacitaciones; siempre con una escucha atenta, viendo las necesidades y las demandas, fuimos dando respuesta”* (Roncoroni, 2019b). Desde el primer momento, según lo manifestado desde la Institución, el rol preponderante fue el de *“capacitación”*, con ella se *“busca mejorar la actitud, el conocimiento, la habilidad y la conducta de una persona. Resulta ser una herramienta importante para el desarrollo de una actividad* (Revista del Sindicato UPACP, 2015: 2). En una entrevista, para la misma revista del Sindicato, la directora relata que fue ella quien diagramó

...las curriculas, en ese entonces se daba solo capacitación a las afiliadas a la UPACP, y así trabajamos tres años. A fines de este tercer año, se suscribe el primer convenio con el Ministerio de Trabajo de Nación y eso la verdad da un impulso y un aire, la posibilidad de crecimiento muy grande, porque es el ministerio el Gobierno Nacional el que paga las horas docentes. (Roncoroni, 2015: 4-5)

Dos años después, en el año 2008, empieza la relación entre el MTEySS y la *Escuela*, a través de los recursos destinados a la capacitación profesional (Roncoroni, 2015; 2017). Luego de firmar el primer convenio con el MTEySS, se admite en las capacitaciones a *“sectores no registrados, desempleados y beneficiarios de planes sociales”*.

La suscripción de ese convenio posibilitó la expansión territorial de la *Escuela*. Las primeras sedes que se abrieron fueron las ubicadas en las localidades del conurbano bonaerense (La Matanza, General Rodríguez, Morón y Lomas de Zamora). Hasta llegar a las diez sedes²²² que hay actualmente en Capital Federal y Gran Buenos Aires: Capital Federal, Luján, Morón, Merlo, San Justo, San Martín, Lomas de Zamora, La Plata, Tigre, Pilar. Y otras once sedes en diferentes ciudades del país: Bahía Blanca, Córdoba, Villa María, Formosa, Mar del Plata, Mendoza, Neuquén, Paraná, San Juan, Tucumán, Posadas.

Es decir, estos convenios posibilitaron el crecimiento de la *Escuela* y del Sindicato, a través de la afiliación, a causa del número progresivo de trabajadoras registradas; dando a conocer, a una escala mayor, los propósitos y las acciones de la *Escuela*; y, por ende, los del Sindicato. El objetivo último de estas acciones queda plasmado en una publicación de su directora:

²²² Muchas de ellas cuentan con varios anexos. En: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/resena-historica-de-nuestra-escuela/>. Consultado, por última vez, el 13 de diciembre 2020.

...[La Escuela] a través de su experiencia a lo largo de estos años en el ámbito de la educación, utilizando criterios de calidad y eficiencia en la gestión, por medio de procedimientos normados, cumple el objetivo de **empoderar al sector del servicio doméstico, poniéndolo de pie para que camine en un plano de igualdad laboral con el resto de los trabajadores**. (Roncoroni, 2017: 1, las negritas son mías)

Más tarde, a partir del establecimiento del *Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares* (Ley 26844) en 2013, la *Escuela* comienza también a focalizarse en la difusión de la Ley, porque “*si no se aplica, la ley entra en desuso*” (Roncoroni, 2019b). Entonces, “*empoderar al sector*” y “*difundir la Ley*” son los objetivos generales de la *Escuela*, constantemente destacados.

Y, en este sentido, el papel activo de la *Unión* en las transformaciones alcanzadas, junto con los derechos conquistados, también forman parte de los contenidos trabajados en los diferentes cursos de la *Escuela*. Pude registrar que en el curso de “*Servicio en casas particulares*”²²³, en la clase dedicada a trabajar la nueva legislación, al relatar —en una apretada síntesis— la historia de esta Ley, la docente menciona el importante rol que tuvieron dos personas de la UPACP desde el inicio:

...“*en 2006 empieza la Escuela y a partir de ahí Roncoroni y Brassesco comenzaron a trabajar para interesar a los diputados y senadores sobre la necesidad de crear una ley para beneficiar al servicio doméstico, y que los tratara como un trabajador más, para que entraran en el Contrato de trabajo, que rige para todos los trabajadores. En 2013, la actual presidenta presionó para sacar la Ley. Se las equipara a los demás trabajadores, con los mismos derechos y deberes. Esta es la historia de por qué se sanciona esta ley*”. (O2, 11/11/15)

Estos objetivos perseguidos por la *Escuela*, entonces, se llevan adelante por medio de la “*capacitación*”, a través del dictado de los cursos y talleres, la *Escuela*

...*brinda una educación de alta calidad, a través de docentes especializados. El alumnado recibe en forma gratuita los insumos necesarios en el dictado de las clases y además cuenta con las herramientas para un eficaz aprendizaje. [Y tiene como “principios directrices”] la ‘profesionalización’ y ‘jerarquización’ de la/os trabajadora/es de casas particulares, lo que se logra a través del saber hacer y del trabajo registrado, respectivamente*²²⁴.

²²³ El nombre del curso cambió en 2016, actualmente es: *Cuidados básicos en el Hogar*. Los cursos al momento de comenzar la investigación se llamaban: *Servicios en Casas Particulares*; es el más importante y por el que se inicia la trayectoria en la *Escuela*; le sigue en importancia el de *Cuidado y Atención del Adulto Mayor y la Persona con Enfermedad* (cambió su nombre a *Cuidadores Domiciliarios de Personas Mayores*); también el de *Cuidado de los Bebés, Niños y Niñas* (cambió a *Cuidado y Atención de los Niños y Niñas*). Luego, los cursos solo para afiliadas: *Cocina Superior* y *Cocina para Fiestas y Repostería* (remito al Anexo para más detalles sobre los cursos y talleres. Apartado 1: Los cursos).

²²⁴ En: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/resena-historica-de-nuestra-escuela/>

En una entrevista al inicio de esta investigación, dos de las autoridades de la sede de CABA plantearon que los cursos que imparte la *Escuela* ofrecen una “*preparación para el trabajo*”, a esto refiere la intención de resaltar tanto el dominio de conocimientos específicos, como el manejo de diferentes técnicas, así como el desarrollo de las competencias necesarias para su “*profesionalización*”.

Tanto las autoridades de la *Escuela*, como informes externos (OIT, MTEySS) que evaluaron el “*impacto*” del programa sobre las mismas trabajadoras (Rodríguez Nardelli, 2016; Pisani, 2016), sostienen valoraciones positivas sobre los cursos. Una de las autoridades entrevistadas en esa oportunidad, me planteó que

...”son cursos que concientizan, *se perciben cambios significativos después de atravesar todo el proceso: entran de una forma y salen de otra. Los cambios son internos, pero llegan a manifestarse después como cambios externos: se cortan el pelo, se arreglan [...] Los cursos intentan incluir y construir cierta autoestima para poder plantarse frente a un empleador y comenzar a negociar, salidas, reemplazo de un día por otro, en el caso de que se superponga con actividades de la Escuela*”. [Según una de las entrevistadas, la registración comienza a exigirse después de pasar por algunos de los trayectos formativos]: “*ven los beneficios que tienen las trabajadoras que están registradas: obra social, canasta escolar, turismo social, etc.; entonces, las que no están registradas, quieren también tenerlos*”. (EA, 23/10/15)

La “*concientización*”, como otro de los objetivos de la *Escuela* y del Sindicato, pero también como categoría nativa, refiere, en parte, a una de las metas trazadas por la institución, que pretende que quienes atraviesan el trayecto formativo, logren reconocerse como trabajadoras, esto implica ser parte de un colectivo y construir un sentido de pertenencia al sector. Pero, también, hay un uso más vinculado a la idea de construcción de autoestima, entendida como “*transformación interior y exterior*”, asociada al fortalecimiento del posicionamiento personal en la relación laboral.

La *Escuela*, en este sentido, es una herramienta de visibilización del Sindicato, posibilitó que creciera el número de sus afiliadas, muchas de ellas se incorporaron luego de evaluar algunos de esos beneficios, los que pudieron conocer a través de uno de los cursos más importantes que ofrece la institución, el de “*Servicio en Casas Particulares*”, para el que no se requiere estar afiliada al Sindicato.

Pese a lo sostenido por las autoridades de la *Escuela*, pude relevar durante esta investigación, que los incentivos para la afiliación fueron más pragmáticos. En primer lugar, la posibilidad de hacer algunos de los cursos más atractivos: el de *Cocina para Fiestas y Repostería* y el de *Cocina Superior*, que solo se dictan para afiliadas. En segundo lugar, poder acceder tanto al “viaje de egresadas” (las alumnas de la *Escuela* que aprueban alguno de los cursos, y que son afiliados a la UPACP y a la OSPACP, tiene la posibilidad de viajar un fin de semana a Mar del Plata, con pensión completa), como al “turismo social” y a la “caja navideña”²²⁵.

En síntesis, la Escuela busca, por un lado, “profesionalizar” y “jerarquizar” la ocupación; y, por el otro, “empoderar” y “concientizar” a las trabajadoras. Luego de 2013, la Ley se constituyó en la articuladora de todas estas acciones.

6.2- Los inicios dentro de la *Escuela*: motivaciones e intereses

La particularidad compartida por las mujeres que formaron parte esta investigación, fue que no comenzaron los cursos de capacitación, dictados por la *Escuela*, buscando “participar activamente” en la lucha por los derechos laborales. Si bien, sus motivaciones para comenzar fueron diversas, hay un aspecto en común que atraviesa sus experiencias: no fueron en busca de la *Escuela*, tampoco hubo recomendaciones de terceros, sino que fue la *Escuela* la que apareció en sus vidas de manera imprevista.

Conocieron la institución “por casualidad”, las situaciones estuvieron asociadas a los trámites que deben hacer tanto en la Obra Social como en el Sindicato. Pasar por ahí y ver un cartel en alguna de las tres instituciones, ubicadas a pocos metros entre sí, fue lo más mencionado. La sede de la *Escuela* en CABA está ubicada en la misma calle y en la misma cuadra que la Obra Social OSPACP; y, además, está a media cuadra de una de las sedes del Sindicato UPACP. Por eso, el relato se repite: pasaron por ahí y vieron la oferta de cursos gratuitos; en este sentido la cartelera tiene un papel fundamental en esta incorporación inicial.

²²⁵ Una de las directivas considera que hay otros incentivos que también motivan la afiliación, pero no fueron señalados por las trabajadoras: poder participar de la “Fiesta de la familia del trabajador del servicio doméstico”, organizada por la *Escuela* para sus afiliadas; obtener mochila escolar en cada inicio de ciclo lectivo y contar con asesoramiento legal gratuito (Roncoroni, 2017).

... *“En 2015 me enteré porque venía al dentista. Pasaba... vine a preguntar por el dentista, atiende a media cuadra. Y entonces me acerqué ahí y vi el cartel ese y me voy a ir a preguntar. Bueno, como yo digo, entre cubrir... saliendo de trabajar a las 2 de la tarde, ponele, acá, hasta el horario a la noche, que voy a la abuela, ‘ah, digo, bueno, lo puedo hacer’, decía yo, pude cubrir esas horas que tenía en el medio”.* (E1, 3/2/16)

...*“yo vine al médico... no sé a qué vine... a comprar, no sé qué era... y una chica estaba diciendo que eran unos cursos libres, de cocina. Y a mí como me gusta cocinar... entonces, me acerqué y le pregunté a la secretaria... y me dijo: ‘Te podés anotar. Tenés que pagar el sindicato’. Y yo le pregunté cuánto era, y creo que eran \$40 o \$50”.* (E8, 7/12/19)

Esto indica que, si bien no hubo una búsqueda intencional de formación, lo publicado fue lo suficientemente interesante como para que ellas pudieran sentirse convocadas.

En otro caso, el conocimiento de la *Escuela* fue anterior al inicio de los cursos, su empleadora la anotó en la Obra Social, y al acercarse para hacer los trámites vio un cartel, pero el horario de trabajo no le permitió comenzar inmediatamente, porque estaba bajo la modalidad “sin retiro”. Su empleadora le dijo:

...*“Andá, te anoté en la Obra Social de tal, me dice, en Vicente López hay OSPACP’. Y ahí me da la dirección. Y ahí había un mural donde decía que te enseñan a cocinar... a tal... entonces, el problema era venir de Vicente López. Que era cuidar la abuela... yo quería venir, para cocinar, aprender, nunca podía, nunca tenía tiempo. O sea, trabajando cama adentro, no”.* (E6, 15/12/18)

Solo en un caso se mencionó la difusión pública de la oferta de cursos por los medios de comunicación, esto ocurrió en un programa televisivo²²⁶, emitido durante 2014, donde se transmitieron las actividades de la *Escuela*; fue lo suficientemente interesante como para motivarla, si bien vive en San Miguel, se acercó a la sede de CABA:

²²⁶ Se refiere a una nota realizada en el día 14 de octubre de 2014 por el periodista Matías Castelli de TELEFE sobre la Capacitación que brinda la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico*. La nota completa está disponible en <https://www.escuelaempleadas.com.ar/destras-de-camaras-nota-telefe-14-octubre/>

... “Lo vi en la tele. Estaban las chicas... estaba la profesora mostrando... ‘¡qué raro es esto!’, dije yo. Me llamó la atención. Explicaba, bueno, qué son cursos... la profesora, no me acuerdo cómo se llama, ella hablaba, estaba en vivo, me acuerdo, y mostraban que hacían cursos y decían que eran cursos gratis, y que había... Bueno, explicaban todo lo que había en ese momento, el año pasado había más... la anterior, en realidad, y yo vine... lo había visto en octubre o noviembre, me acuerdo. Lo vi, entonces vine a la Escuela, y me dice: ‘no, para ahora ya no hay más, lo único que puede llegar a haber un curso cortito en diciembre’, me dice. Y entonces me anotó esta chica [se refiere a la secretaria]. Y... pero nunca me llamó. Igual me dijo, ‘cualquier cosa venite en febrero’ [de 2015], me dijo. Así que en febrero vine, me anoté y me dijo que sí, que estaba el curso que había que hacer primero: Casas particulares²²⁷, sí o sí. Porque, le sigo, ‘a mí me interesa cocina, le digo yo, a mí me gusta la cocina’. ‘Sí, pero sí o sí, tenés que hacer Casas particulares’, me dice. Bueno, entonces me anoté, eran dos meses y medio más o menos y de ahí pasábamos a Cocina superior o Repostería²²⁸, algo así... [...] Entonces, me anoté y... y era bastante pesadito, porque era de 4 de la tarde a 8 de la noche. Y yo vivía en San Miguel, imaginate que llegaba 10, 10 y media todos los días [...] Y, bueno, así empecé en la Escuela. Me vine, me anoté y bueno, tuvimos la dicha el año pasado de irnos a Mar del Plata... Sí, fui una de las últimas, porque este año [2016] no hubo. Y, bueno, y ahí hice una muy buena relación”... (E4, 13/12/16)

En cuanto a los intereses y objetivos iniciales, si bien se diversifican, los cursos que despertaron mayor interés, fueron los que respondían a sus gustos personales, o los que generaron más expectativas, son los relacionados a la “cocina”. En los relatos se menciona que no solo es una actividad que disfrutan; sino que, además, perciben que adquirir más y mejores técnicas, o conocer mejores recetas, podría representar una mejor oportunidad laboral, aunque sin salir del sector.

Comparten el gusto por cocinar, y en la *Escuela* tuvieron diferentes oportunidades de vincularse con esta área. La institución tiene una variada oferta de “cursos de cocina”;

²²⁷ Se trata del curso *Servicios en Casas Particulares*: “Este curso tiene por objeto iniciar a la persona en el conocimiento de competencias básicas para desarrollarse como empleada de Casas Particulares. Las competencias corresponden a conocimientos de Cocina, limpieza de ropa y del hogar, atención de niños y personas mayores y por último cómo debe realizar la búsqueda de su empleo para sostener el mismo en el tiempo”. (<https://www.escuelaempleadas.com.ar/?course=servicios-en-casas-particulares>)

²²⁸ *Cocina Superior, Cocina para Fiestas y Repostería* son cursos que ofrece la *Escuela*, solo que en estos casos están dirigidos solo a las personas afiliadas al Sindicato y a la Obra Social.

el básico o inicial —ya que es una de los módulos del curso principal: *Servicio en casas particulares*, por el que se recomienda comenzar la trayectoria en la *Escuela*— es el módulo *Cocina*; a este curso acceden todas las personas²²⁹. Los otros dos cursos son solo para afiliadas al Sindicato: *Cocina Superior*; *Cocina para Fiestas y Repostería*. Pero, el requisito para acceder a estos últimos es haber terminado alguno de los cursos básicos²³⁰. Esto significa que el acceso a los cursos más atractivos, está mediado por recorridos que no fueron elegidos inicialmente. Quien cumple el papel de ir sugiriendo y guiando los cursos es la secretaria de la *Escuela*²³¹.

Por otro lado, otro grupo mencionó querer saber más de cocina como motivación, no por cuestiones relacionadas al trabajo sino para disfrute personal. Y de manera minoritaria, entre quienes habían migrado recientemente, también se destacó el interés por “aprender comidas locales”, en algunos casos porque eran tareas requeridas en sus lugares de trabajo.

... “Un día vine a inscribirme al Sindicato, para cuando me pusieron en blanco. Y... por el boleto... más que todo, que era más barato. Dije, voy a ir, a ver... y ahí vi que daban cursos. ¿Será que voy a entrar... entro, no entro?, estaba así, y me ofrecieron cursos, la que esa secretaria me dijo: ‘vas a hacer estos cursos, vas a ir de viaje a Mar del Plata’. Y, uy... eso me abrió los ojos, me dijo: ‘mira, pasado estos cursos, si trabajas en blanco, te vas a Mar del Plata, tienes vacaciones, tienes todo pago’, me ofreció [...] después me dijo... Cocina, y bueno... Repostería, todo eso. Ah, bueno, voy a aprender de todo un poco. Uno, porque no sabía cocinar... comida argentina. No sabía hacer nada. Ni una pasta. O sea, las pastas caseras. No sabía hacer nada, y me dijo de esos cursos, todos, y... después... aprendo”... (E7, 28/8/19)

... “Quería hacer el curso... cuando empezó a arreglarse el trabajo por hora [dejó de trabajar sin retiro]... empecé a mover... qué días puedo yo empezar... así es cuando yo me anoté... Y después... la secretaria dijo... ‘ah, después de este curso, todos se van a ir de viaje, a Mar del Plata, pagado todo, todo’. ‘Ay, eso está bueno’, yo no conocía nada, ningún sitio, nunca salí de lo que es Capital.

²²⁹ Pese a que, a una de las entrevistadas, se le impuso como requisito para inscribirse, la afiliación al Sindicato.

²³⁰ Es decir: *Cuidados Básicos en el Hogar*; *Cuidadores Domiciliarios de Personas Mayores*; *Cuidado y Atención de los Niños y Niñas*.

²³¹ En muchos casos, se mencionaron llamados telefónicos de la secretaria solicitándoles que se anotaran en algún curso, para que este no se cerrara. Vuelvo sobre esto al final del apartado.

Hasta que dije... no, voy a hacer este curso. Ese fue mi primer viaje". (E6, 15/12/18)

Esta posibilidad de viajar, que actúa como "medio de enganche": hacer un "viaje de egresadas" con las compañeras del curso, se da en un contexto nuevo para muchas de ellas, y es otra de las motivaciones importantes para tomar cursos en la *Escuela*: la socialización. Tienen pocas oportunidades de conocer a otras personas, por eso, los cursos se presentan también como una posibilidad de construir lazos.

... "Empecé un poco para conocer gente. No sé... o para salir un poco de la rutina, también. No, porque yo antes venía... del trabajo a mi casa, de mi casa al trabajo. Siempre era eso. [...] Empecé como para ver cómo era, qué sé yo... Y después me gustó, porque ahí las conocí a casi todas las chicas, ya formamos el grupo ese que somos... Y después, una se anotaba a un curso y era como que... era en cadena, nos anotábamos todas juntas [...] El año que viene si se abre el de Repostería o algo así, no sé cómo es... lo vamos a hacer varias. [...] Empezamos en el de Casas particulares... ahí nos conocimos. Sí, porque la secretaria había dicho que era importante que lo hagamos, como que es el curso principal de la Escuela, a lo que somos nosotros: empleadas domésticas. [...] siempre se aprende algo, sí. Uno por ahí sabe una técnica de limpieza y ahí te lo enseñan de diferente manera, que puedas llegar a hacer más rápido, más sencillo, no sé". (E3, 5/11/16)

... "Todo lo que nos enseñaron era lindo, divertido, aparte conocí nueva gente... Es importante. Porque yo, por ejemplo, eh... yo no conocía a nadie, o sea, ir del trabajo para la casa... y, cuando vine a la Escuela, ya por lo menos teníamos el grupo... ya teníamos... uno se... venía acá... a estar un poco con las chicas... a reír un poco... No tenía nada de amistades, nada. Y no, ocupada con el trabajo. No... no salía nada, salía, entraba. Mi vida era eso. Después que vine a la Escuela, sí, amistades. Por ahí, por ejemplo, hacen reunión las chicas, llaman por teléfono: '¿vamos?' 'Bueno, vamos'". (E7, 28/8/19)

Otra de las motivaciones más escuchadas fue la de "profesionalizarse"; esta categoría, resaltada en muchos de los comunicados de la *Escuela* y en los contenidos de las clases, fue incorporada en los discursos de las trabajadoras; pero con otro sentido, más asociado a la "jerarquización". Así, relacionaron el propio inicio en la institución con las "oportunidades" imaginadas alrededor de estos cursos. No fue la búsqueda de

“profesionalización”, tal como la define la OIT: apuntando al manejo de conocimientos y técnicas específicas, así como a la adquisición de competencias; sino que el inicio formativo estuvo vinculado a la percepción de una posible mejora en la categoría en la que estaban ubicadas.

La idea de “profesionalización” genera en las trabajadoras la imagen de “ascenso”; ser contratadas como “cocineras” (como tarea exclusiva) se percibe como una mejor oportunidad laboral; con mayor prestigio, una mejor remuneración y un mayor reconocimiento. Significados que no se asocian a la contratación para “tareas generales”: “*Quinta categoría*”: “PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar”²³². Sin embargo, lo cierto es que ninguna de ellas está actualmente (luego de haber pasado por estos cursos) registrada dentro de la “*Segunda categoría*”: “PERSONAL PARA TAREAS ESPECÍFICAS Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo”.²³³

La expectativa con respecto a los cursos, en muchos casos, fue aprender cosas nuevas, recibir conocimientos significativos que representaran la idea de “perfeccionamiento” y “superación”; y que, además, aportaran oportunidades de ascenso, muchas de ellas describen esto con una hipérbole: “más superior”.

... “La parte de la Casa Superior²³⁴ eran muy buenas las enseñanzas... uno ya sabía pero siempre aprendió algo. A mí no me gustaba hacerlo por el hecho que yo ya sé lavar, sé planchar, pero algunas cosas he aprendido. Eh... y... sí, me gustaba la cocina, a lo mejor yo pensé que era otra cosa... Cocina para fiesta... Pero, bueno, algo se aprendió.

VOS PENSABAS QUE ERA QUÉ COSA...

Que era más superior (sic), digamos. Pensé que se basaba más en... como se decía Cocina para fiestas, que se dedicaba a otro tipo de... más para catering, todo. Pensé yo que era así, pero no”... (E4, 13/12/16)

... N me dijo que quiere dejar el trabajo en casas particulares, y pasar a un trabajo de encargada en negocios o empresas; cree que haciendo el curso de *Limpieza*

²³² Consultado por última vez el 10/12/2020, en: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

²³³ Ibídem.

²³⁴ Se refiere al curso de *Limpieza Superior*, abierto en 2016 (ver Anexo, Apartado 1: Los cursos).

superior, dice ella “el más superior” va a poder acercarse a este objetivo, obtener un trabajo “más superior”. Pese a esto que dice, tanto ella como R están agotadas y decepcionadas de los cursos que hicieron, la sensación que deja el esfuerzo hecho por sostener este último es de “inutilidad”: “no sé para qué lo hacemos si después no nos reconocen nada”. Menciona esto cuando están contándome con R que sus empleadores/as no solo pagan poco sino que, además, las despiden o les bajan las horas arbitrariamente. (O33, 14/9/16)

Durante ese año, 2016, se había anunciado un nuevo curso (en el año 2020 ya no se ofrecía), que generó expectativas y nuevas decepciones. Lo llamaron *Limpieza Superior*, y es al que refiere la última observación. Muchas de ellas pensaron que podrían obtener otro “certificado” o “título”, y que, además, esto les permitiría “ascender”, idea generada por la palabra “superior”. Asociaron ese curso con la posibilidad de trabajar en hoteles o como encargadas de limpieza en empresas. Lo decepcionante fue que los contenidos no diferían del módulo *Brindamos servicios de limpieza* del primer curso que habían concluido: *Servicio en casas particulares*.

En una de las entrevistas incluso salió este tema, donde la entrevistada me relató un diálogo entre la docente y una cursante, que se desarrolló en una clase de este nuevo curso:

... “¿Qué dice el certificado de este curso?’, preguntó la alumna. ‘Bueno, *Limpieza Superior*’. Entonces ella le dijo: ‘pero no deja de ser una empleada doméstica’, le dijo la chica, y la profesora le dijo: ‘no, porque vos vas a estar capacitada para trabajar en un hotel’. ‘¿Pero dice eso en mi diploma?’ Y le dijo: ‘no, va a decir: *Limpieza superior*’. ‘No, pero es lo mismo, dice, es como que sigo siendo una empleada doméstica, porque ahí no dice que estoy capacitada para trabajar en un hotel’. Y bueno, ahí empezó el debate. Para mí, me parece que tenía razón la empleada, ¿entendés? Pero, bueno, eso es lo que manda el Ministerio, ¿viste? Y ahí le dijo la profesora ‘lo que pasa es que vos te tenés que vender’, ¿viste?, como que es ella la que tiene que hablar con el que la va a contratar”. (E2, 5/10/16)

Es interesante esta escena en diferentes sentidos. Algunas de las trabajadoras ya me habían hablado de cursos que “requieren un cupo para abrirse o sostenerse”, y esto volvió a presentarse con este curso, incluso muchas de las trabajadoras me dijeron que estaban en alguno de estos cursos (como el de *Mantenimiento*) para “hacerle pata” a

una de las administrativas, que les había pedido que asistan. Pero también es significativa la incomodidad de la entrevistada con la postura individualista de la docente: cada una se tenía que vender, el clasismo y el sexismo que contiene la frase de la formadora, parece ser lo que finalmente subyace a la propuesta del curso lanzado por el MTEySS del gobierno de la *Alianza Cambiemos*²³⁵.

Finalmente, otro de los intereses mencionados estaba centrado en “conseguir trabajo”, no solo accedían a estos cursos quienes estaban empleadas, sino que también podían hacerlo las personas interesadas en comenzar a trabajar en el sector. La *Escuela* tiene una bolsa de trabajo a la que llaman *Centro de empleo*²³⁶. En una breve conversación que tuve con una de las directivas lo caracterizó en estos términos:

...“El proyecto del “Centro de Empleo” y el taller asociado va a continuar durante 2016, el objetivo es que el contacto laboral que ellas establecen entre empleadora y empleada llegue a buen término; para esto, comenzamos a desarrollar, desde fines del 2015, un ‘taller de concientización laboral. Este taller busca ‘concientizarlas laboralmente’”, me dijo. De esta manera, solo las afiliadas y quienes han aprobado los cursos acceden al *Centro de Empleo*. (EB, 10/3/16)

Ahora, una vez que comenzaron este recorrido formativo, sus intereses se diversificaron, continuaron con la oferta educativa de la *Escuela*, si los horarios se lo permitían. Otros de los cursos, tomados por las personas entrevistadas, fueron: *Cuidadores Domiciliarios de Personas Mayores y Cuidado y Atención de los Niños y Niñas*, además de varios de los talleres²³⁷.

Por esto, otro de los motivos más mencionados, que hicieron que se anotaran en los cursos subsiguientes, fue el de sostener las relaciones construidas. Y, tal vez, esta sea la motivación más significativa, tomando en cuenta el permanente aislamiento que les impone este tipo de trabajo. Por esto destacaron su conformidad tanto con “la enseñanza” como con las relaciones sostenidas:

²³⁵ Fue un curso dictado más tarde en el *Centro penitenciario en Melchor Romero*, Unidad 45, ubicada en las afueras de La Plata. Fue promocionado a través de un spot publicitado (citado en las fuentes consultadas) que generó cuestionamientos desde diferentes sectores: Escalada y Ronconi (23 de junio de 2017). Curso PRO de Limpieza Superior para mujeres humildes. *El disenso*; Sardi (24 de junio de 2017). Cinismo PRO: lanzan curso de “Servicio de Limpieza Superior” para mujeres desocupadas. *La Izquierda Diario*; Perverso II: Curso PRO de Limpieza Superior para mujeres humildes (24 de junio de 2017). *Infobaires*24. El curso de “limpieza superior” (30 de junio de 2017). *Página 12*.

²³⁶ Sobre esto se trabajará en el último apartado.

²³⁷ Ver Anexo. Apartado 1.

... “Y, encontré muchas amistades. Eso sí, también. Muy buena relación con... yo me doy con todas igual. Sí, aparte de la enseñanza, sí, las dos cosas. Las dos cosas van... para mí fueron las dos cosas de la mano”. (E2, 5/10/16)

...“Una de las cosas que nos dejó la Escuela es la afinidad, creo que uno ya se va... con quién te llevas bien... y... es eso lo que nos une, por lo menos de mi parte... porque a veces por ahí no nos hablamos, o yo tardo en responder, por ahí, la esencia de ese grupo está ahí... por ahí, salir un ratito... compartir un café y estás ya... bueno, a mí me pasa que bueno, estoy... como que más... me siento bien, y charlé”. Muchas veces, la persona que habla, para poder participar de estos encuentros, tuvo que cambiar sus horarios de trabajo, al terminar la reunión volvía a su trabajo nocturno en una oficina de CABA. (GF7, 7/12/19)

Las relaciones que comenzaron a constituirse en el primer curso perduraron en el tiempo; por un lado, fueron sosteniendo el interés por armar un recorrido formativo compartido, eligiendo los mismos cursos. En este recorrido fueron sumando nuevas relaciones. Y, por el otro, se sostuvieron incluso luego de haber terminado toda la propuesta formativa que ofrecía la *Escuela*. Esta red social construida, con el transcurrir del tiempo, les fue permitiendo sostener un espacio de intercambio cotidiano, que se mantiene en la actualidad, y que rompe esa incomunicación en la que se encontraban. Comparten información laboral y gremial: se advierten acerca de cambios en las condiciones de trabajo o en los salarios; durante el A.S.P.O., compartieron información sobre las restricciones; la vuelta al trabajo al finalizar el aislamiento; los acuerdos paritarios, etc.); confirman o descartan las noticias que les llegan; consultan sobre cuestiones cotidianas relacionadas a la obra social y a la atención médica; el Sindicato, la atención ante problemas con los/as empleadores/as; pero, también sobre los beneficios que ofrece el Sindicato —canasta navideña—; preguntan por el transporte público, quienes tiene que trasladarse por CABA y no saben cómo hacerlo; entre las múltiples cuestiones cotidianas que comparten.

Esta red social, fundamentalmente, representa la manera de vincularse personalmente compartiendo los eventos importantes que atraviesan sus vidas (reuniones, viajes familiares, vacaciones compartidas, fotos familiares, recetas, etc.), con casi nulo intercambio político. Esto no quiere decir que el contexto social, económico y político no tenga interés para ellas, sino que no existen acuerdos sobre estas dimensiones; y muchas de ellas procuraron siempre evitar las confrontaciones. Algunas deslizaron

durante el gobierno “macrista”, un fuerte apoyo a las medidas económicas y sociales que se fueron tomando desde el inicio (sin comentarios de las otras trabajadoras), apoyo que fue diluyéndose a lo largo de los cuatro años de gobierno, hasta quedar silenciado. Otras, las menos, rescataron el papel que el “kirchnerismo” y “Cristina” tuvieron en la promulgación de la Ley, para contrarrestar la mirada crítica que sostenían algunas de las trabajadoras, que habían denostado el posicionamiento político de la *Escuela* durante 2015. Estos desacuerdos no permitieron que se explicitaran todas las posturas. Y tampoco permitió que se construyeran posicionamientos político/sindicales claros y abiertos.

En definitiva, estos intercambios se fueron conformando como redes de apoyo solidario, un espacio donde compartir experiencias personales, familiares y laborales. Además, durante la cuarentena obligatoria ese intercambio cotidiano funcionó como sostenimiento de la cotidianeidad.

6.3- La Escuela y sus actividades: la observación de las clases y talleres²³⁸

Durante el trabajo de campo, las observaciones dentro de la *Escuela* estuvieron centradas en algunas de las clases de cuatro de los cursos que se imparten: *Servicios en Casas Particulares*. Señalé antes que presencié clases de tres de sus cinco módulos: *Nos acercamos al mundo del trabajo*; *Proyecto ocupacional* y *Cocina*; luego, el curso de *Cocina Superior*, hice observaciones en algunas de las clases de todos los módulos. Tiene una parte práctica donde se ve el *uso del Freezer y Microondas*; y *la preparación de Pastas*; *Conservas* y *Pastelería*. Y, luego, una parte teórica, que está presente en diferentes cursos: *Proyecto Ocupacional*.

También participé de algunas de las clases de *Costos*²³⁹, como curso complementario al de *Cocina Superior* y de *Mantenimiento básico del hogar* (Módulo II y III).

²³⁸ En este punto es necesario explicitar que soy docente del CBC-UBA hace 19 años, y en todas estas observaciones de clases también puse en juego mi propia reflexividad.

²³⁹ Este curso es teórico práctico y es común a dos de los cursos: *Cocina para Fiestas y Repostería* y *Cocina Superior*; cierra los contenidos vistos en los cursos anteriores y se aprueba con un trabajo práctico final, en el que tienen que tomar una de las recetas trabajadas en los cursos respectivos, con el objeto de armar un “microemprendimiento”, calculando los costos que implicaría producir esa receta para la venta. Este curso puede ser tomado una sola vez, y permite aprobar los dos cursos vinculados; pero de todas formas a algunas de las estudiantes se les ofreció hacerlo en las dos oportunidades.

Este último era un curso nuevo en 2016, las directivas de la *Escuela* anunciaron su comienzo durante el Acto de entrega de certificados que se hizo en la sede sindical de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), en abril de 2016; ante la presencia de funcionarixs del MTEySS. El curso ofrecía conocimientos básicos sobre el mantenimiento del hogar: albañilería, plomería, electricidad, arreglos, entre otras cuestiones. Un par de semanas después del anuncio, cuando las trabajadoras hicieron mención a este curso, pude registrar cierta ironía, lo equipararon a un “*curso de mecánica ligera*”, porque sus contenidos remitían a la formación de “*trabajadoras todo terreno*”, listas para lo que el/a empleador/a necesite. Si bien esto me hizo pensar que lo rechazarían, lo cierto es que muchas de ellas se inscribieron en él. Algunas, porque comenzaron a ver la utilidad personal de lo que ahí se veía, no lo pensaban como adquisición de conocimientos para sus empleos sino para realizar arreglos en sus propias casas. Mientras que otras se inscribieron incentivadas por la secretaria de la *Escuela*. Este curso, además, modificó la característica feminizada de las cursadas, casi un cuarto de la concurrencia era masculina.

También hice observaciones en el *Taller de concientización laboral*, acceden a él las personas que ya han completado alguno de los cursos básicos y se relaciona con una posible salida laboral, ya que hacer este taller es el requisito para la inscripción en el *Centro de Empleo*.

El propósito de estas observaciones, como señalé antes, fue dar cuenta de uno de los objetivos de mi investigación, me había propuesto (influenciada por la categoría utilizada por la *Escuela* en sus documentos), identificar los *procesos de concientización* que se estaban desarrollando en los diferentes espacios abiertos por la institución. Buscaba comprender si las diversas herramientas pedagógicas desplegadas en los cursos tenían algún papel en esos procesos. Por ejemplo, al dar a conocer la nueva Ley 26844/2013, ya que todos estos espacios de capacitación cuentan con un módulo centrado en la legislación laboral, en el que se abordan los derechos y obligaciones tanto de la parte empleadora como de la trabajadora (Tizziani, 2011); además, es un tema que surge en muchas de las clases.

Es por esto que consideré antes tanto los objetivos de la *Escuela*, como institución formadora; como los intereses de quienes participaron de las actividades desplegadas por la *Escuela*.

La estrategia que entrelaza a las tres instituciones (Sindicato, Obra Social y *Escuela*), es lograr la construcción de una identidad profesional, al desarticular la asociación entre “condición femenina” y naturalización de ciertos saberes y prácticas. Para esto se proponen “*la estandarización de los saberes técnicos implicados en las prácticas de trabajo, de las competencias y sus certificaciones*” (Tizziani, 2011: 93), es decir, la profesionalización del sector, a través del reconocimiento formal que posibilita el acceso a un título que avala la posesión de esas competencias por parte del/a trabajador/a; “*luego de haber transitado fehacientemente por una adecuada experiencia formativa y evaluativa*” (OIT, 2012: 4). En una de las clases se plantea que esta capacitación les permitirá conseguir un trabajo con mejor sueldo:

...Pregunta la docente, haciendo un repaso de lo visto en clases anteriores, si se acuerdan “*desde el punto de vista laboral, ¿para qué nos capacitamos?*”. Algunas se animan a contestar y dicen: “*para tener mejor desempeño. Al terminar el curso el empleador se siente más seguro*”. Otra dice, “*para conocer los derechos y las obligaciones*”. La docente completa las ideas compartidas, señalando: “*hay varias opciones desde el punto de vista laboral, y también para lograr un mejor sueldo, para quienes se presenten con certificado, hay más posibilidades de conseguir trabajo*”. Una de las cursantes responde: “*estamos más calificados*”. Finalmente, la docente pregunta: “*y desde un punto de vista personal, ¿para qué nos capacitamos?*” “*Para sentirse bien, realizado, útil en la sociedad*”. “*Para adquirir conocimiento, experiencia, seguridad, confianza en una misma*”, son las respuestas. Y la docente termina diciendo que es también “*porque muchas veces no se animan a enfrentar... frente a un derecho pisoteado*”. Una de las cursantes reafirma esto, diciendo: “*para reclamar derechos*”. (O1, 4/11/15)

En este sentido, señalaba antes que la *Escuela* presenta sus cursos y talleres en términos de “profesionalización”, “jerarquización” y “concientización”. Tres objetivos centrales, tanto para la *Escuela* como para el MTEySS; que se llevan adelante a través del Área de *Formación Continua* de la Secretaría de Empleo, siguiendo los lineamientos de la OIT sobre la formación para el trabajo y la meta de *trabajo decente*²⁴⁰; que para este organismo refiere no solo a un derecho humano, que apunta a la *dignidad* de las personas a través de ingresos justos, sino que, además, incorpora las condiciones en

²⁴⁰ Esto fue trabajado en el Capítulo 1, en la sección: *Trabajo: explotación, derecho y dignidad*.

las que ese trabajo se desarrolla: libertad, equidad, protección social, igualdad de oportunidades y seguridad en el lugar de trabajo.

Por momentos, la *Escuela* equipara *trabajo decente* con “trabajo registrado” o “no precario” (Roncoroni, 2019); sin embargo, es posible advertir que la categoría de *trabajo decente* es más amplia. En este sentido, los contenidos de los materiales que se trabajan en estos cursos parecen apuntar a este concepto más abarcador.

Los materiales utilizados para seguir la trayectoria formativa del curso *Servicio en casas particulares* están estructurados en un formato de manual²⁴¹. Durante los encuentros se va desplegando la propuesta didáctica del curso, estructurada en 5 módulos; y se entrega a cada cursante este material sistematizado en fotocopias, con contenidos teóricos y fichas de actividades. Esto les permite seguir la dinámica de cada encuentro en términos teóricos; escribir en las fichas; y, luego, reconstruir en sus hogares todo lo trabajado, al repasar para las evaluaciones.

6.4- Dos de los objetivos de los cursos a través de sus materiales: *profesionalizar y jerarquizar*

Estos cursos de *capacitación* son presentados, en los materiales utilizados para la formación, como orientados a “*profesionalizar y jerarquizar*” el trabajo en casas particulares, con el objetivo de que esta actividad sea reconocida “*como un oficio calificado y como una práctica calificante para quien la realiza*”. En principio,

...se habla de profesionalización ya que, como en toda actividad profesional, el desempeño de esta actividad requiere del dominio de saberes y técnicas específicos, el manejo de herramientas y equipos de cierta complejidad tecnológica, y el desarrollo de múltiples y diferentes competencias, que muchas veces, sin embargo, son adjudicadas como “naturales” a las mujeres. Dichos saberes poseen valor de empleabilidad y son transferibles a otros ámbitos más allá del doméstico. (MTEySS y OIT, 2014: 14)

²⁴¹ Trabajé con dos de sus ediciones, la de 2010 y la de 2014. La primera versión fue elaborada, diseñado y publicada por la Secretaría de Empleo del MTEySS y el Banco Interamericano de Reconstrucción y Fomento, en el marco del Proyecto “*Estrategias de Género en los Servicios Públicos de Empleo*”; la segunda versión, posterior a la promulgación de la Ley, fue elaborada con la asistencia de la Unión Europea, desde el “*Programa de acción global sobre trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes*” de OIT, fue la utilizada durante las clases observadas. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_369832.pdf. La versión de 2010 está disponible en: <http://trabajo.gob.ar/downloads/domestico/Material%20de%20apoyo%20par%20la%20formaci%C3%B3n%20del%20personal%20de%20casas%20particulares%20Trayecto%20Formativo%20Servicios%20en%20casas%20particulares.pdf>

En estos materiales —preparados para, y utilizados en los cursos de formación— se afirma que la naturalización del trabajo reproductivo, a través de la asignación de roles diferenciados, tanto a varones como a mujeres, ha ocasionado la feminización de esta actividad. En este sentido, el planteo sobre la “profesionalización”, se vincula con la desnaturalización de la división de tareas en términos de saberes “dados”. Se pretende suscitar la reflexión sobre el aprendizaje que requieren estos conocimientos y prácticas, a través de procesos de socialización generizados, que no solo impulsaron la segregación en el mercado laboral, sino que, además, favorecieron su “desjerarquización”, al desconocer el valor social y económico que producen estas prácticas. El trabajo reproductivo también produce valor (Federici, 2018), implica la producción de bienes materiales y simbólicos que posibilitan el sostenimiento cotidiano de la vida: *“es una actividad que produce valor social y está vinculada a la satisfacción de necesidades”* (MTEySS y OIT, 2014: 64),

...durante años, el trabajo en casas particulares ha sido subvalorado. Tradicionalmente, las mujeres —madres, esposas e hijas— han estado a cargo del cuidado de la familia, sin remuneración, avivando el mito de que cualquier persona puede desempeñar este tipo de tareas, en el entendido que no requieren de competencias o habilidades especiales, que se realizan en un ambiente seguro y saludable y que no involucran mayores responsabilidades. Este mito ha tenido como consecuencia, entre otras, que las trabajadoras de casas particulares hayan permanecido invisibles a la sociedad, con salarios más bajos y peores condiciones laborales. (p. 9)

Entonces, la “jerarquización” apunta a la revalorización de los saberes asociados al del trabajo reproductivo remunerado, a través de la homogeneización de técnicas y la adquisición de “competencias laborales” específicas. En uno de sus materiales publicados por la OIT se definen estas competencias como un *“conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y modos de resolver tareas y conflictos que una persona posee para desarrollarse en determinado ámbito laboral”* (OIT, 2012: 3). Proceso que queda acreditado por organismos oficiales, en este caso el MTEySS²⁴²; junto con las instituciones que reciben asistencia financiera y técnica, que son quienes organizan y llevan adelante estos cursos: la *Escuela*, la UPACP y la OSPACP. Finalmente, la “jerarquización” también implica alcanzar la categoría de “trabajo registrado”.

Por esto, a través de los cursos se busca no solo la especialización del empleo sino también, la formación continua de los y las trabajadoras, para mantenerse

²⁴² A través del MTEySS se produce “la certificación de competencias laborales”, esto implica *“la adopción de estándares o normas de competencia, mediante los cuales se describen las habilidades, conocimientos y criterios de actuación que un trabajador debe poder desplegar en el desempeño de determinado oficio o empleo. De este modo, las normas sirven para evaluar a los trabajadores y otorgarles el certificado correspondiente o para señalar las áreas en las cuales necesitan una complementación o formación adicional para alcanzar el certificado”* (OIT, 2012: 3).

permanentemente actualizadxs; ya que se afirma que este proceso mejora su “empleabilidad” (Tizziani, 2011), con el objetivo de revertir

...las condiciones de precariedad en que históricamente se ha realizado la actividad [...] superar [las] marcas de género y promover el trabajo decente para este sector de trabajadores y trabajadoras que, por lo general, se desempeñan bajo condiciones laborales altamente precarias. (MTEySS y OIT, 2014: 17)

En el *Manual* citado, se define la “empleabilidad” como “*la aptitud para encontrar, crear, conservar enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional*” (MTEySS y OIT, 2014: 20). Con esta definición trabajaron en los cursos impartidos en 2015 y 2016. Tanto la OIT como el MTEySS utilizan esta categoría en diferentes documentos y materiales pedagógicos; con ella sostienen que es la educación y la capacitación continua, a lo largo de la vida, lo que permite a las personas aprovechar las oportunidades que se les presentan para conservar, mejorar o cambiar sus empleos. Según la OIT, las competencias clave que posibilitan esto son fundamentalmente cuatro: aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas (OIT, 1999; 2012; 2014; MTEySS y OIT, 2014).

6.4.1- El Manual de Formación Profesional y las interacciones en los encuentros

Al analizar el contenido del Manual *Trayecto Formativo: Servicio en Casas Particulares*, es posible diferenciar el ideal de trabajo formativo imaginado y propuesto en sus páginas, de lo que efectivamente ocurre en las clases. Se pretende, por un lado, que sean clases teórico-prácticas, y por el otro, que

...el instructor o la instructora asuma un rol orientador, moderador o acompañe el proceso de enseñanza y aprendizaje, y no de ‘administrador del saber’. Es decir, que considere el punto de partida de las personas participantes, sus saberes y sus trayectorias; no solo como un mero recurso pedagógico, sino como una herramienta para afirmar a la otra persona como portadora de conocimientos y capaz de seguir aprendiendo. (MTEySS y OIT, 2014: 20)

En las clases donde se desarrollan los módulos teóricos (*Nos acercamos al mundo del trabajo y Proyecto ocupacional*), la recuperación de sus propios saberes es escasa. Se parte de definiciones, recorridos y experiencias ya establecidos, para incorporar los temas y sentidos pautados en los materiales. Si bien existen espacios de participación en cada clase, a través de diversas consignas, lo cierto es que también están estructurados previamente, dejando escaso margen para que las propias voces se manifiesten. Durante la primera clase que observé, pude registrar la dinámica escolar, que luego se fue repitiendo en los demás encuentros:

...La docente comienza la clase haciendo un repaso de lo que vieron en la clase anterior a través de preguntas cortas, que requieren respuestas puntuales. Pregunta: *“¿Cómo nos capacitamos?”*, le responden: *“Con los cursos dados en la Escuela”, “Todos los cursos: cuidado de bebés, adultos mayores, cocina”*. Pregunta: *“¿Qué es la educación formal?”*. Alguien responde: *“Es la que otorga un título oficial”*. Pregunta *“¿Quién lo da?”*, le responden: *“el Estado”*. Pregunta: *“¿y la no formal?”*, le responden: *“hacer cursos sin título nacional, no están avalados por el Estado ni el Ministerio de Educación”*. Pregunta: *“¿y la Informal?”*, les responde: *“Lo que aprendimos en la vida cotidiana”*. Pregunta: *“¿Qué es trabajo formal?”*, le responden: *“el que está registrado”*. Pregunta, por último: *“¿y el trabajo no formal?”*. Le responden: *“es el no registrado”*. El repaso se queda acá, y pasa luego al tema del día, adelantado en un título/pregunta: *“¿Cuáles son las habilidades que tenemos?”* La docente argumenta sobre ese tema de manera expositiva, usando el pizarrón como soporte. Escribe en el pizarrón separando en dos columnas el *“Conocer”* de las *“Habilidades”*. Y dice: *“conocer se asocia al ‘saber’, y ese ‘saber’ está entrelazado con cuestiones que tenemos todxs”*. No lo aclara, pero parece que estas cuestiones fueran “innatas”, porque las “tenemos”. *“Mientras que las ‘habilidades’ refieren al ‘saber hacer’, a ‘cuestiones adquiridas’, las que aprendemos”*. Pasa a un ejemplo, *“todas las mujeres sabemos planchar, lo hacemos de manera instintiva, pero ¿plancho bien? Saber planchar es una habilidad, saber el calor, la textura, húmedo o seco”*. Termina diciendo que hay otras habilidades que son comunes a diferentes trabajos: *“las habilidades completan el conocimiento y lo perfeccionan. Son conocimientos o habilidades transversales porque se cruzan, porque mejoran el conocimiento, son seis: planificar, organizar, calcular, comunicar, trabajar con otros y resolver”*. La dinámica de la clase siguió así. (O1, 4/11/15)

... Al comenzar a trabajar la profesora planteó que *“la clase del día de hoy se llama: ¿Dónde y cómo busco trabajo?”*, y lo escribió en el pizarrón. *“Hoy en día, como está Internet, hay bolsas de trabajo, carteleras, hay más lugares para buscar trabajo”*. Empezó trabajando “dónde lo busco”, que remite a los “canales de búsqueda. *Están los canales formales: avisos clasificados, agencias de empleo, bolsas de trabajo. Como el caso de la bolsa de trabajo de la Escuela: si hay coincidencia entre lo que busca el empleador y la futura empleada se le avisa a la empleada que tiene un futuro trabajo. También están las carteleras, las páginas de Internet, como Busco trabajo o Bumerang; y los canales informales: conocidos, amigos, contactos, carteles en los negocios”* [...] Después pasó al

tema de “cómo lo busco”: *“por medio de cartas de presentación. Les voy a enseñar cómo se arma, porque tiene una estructura, ustedes van a ver cómo se arma una carta por medio del CV, Curriculum Vitae o historia de vida”*. [...] Después de remarcar muchas veces estas dos preguntas —dónde y cómo— dice que son importantes, *“son preguntas para la prueba”*. (O11, 20/1/16)

En los módulos teóricos se sostiene una estrategia de trabajo que en ocasiones resulta más escolar, en cuanto a la circulación de conocimientos, el uso de pizarrón, la interacción con las cursantes; la distribución de asientos. Se suma a esto, el funcionamiento de las clases que, en ocasiones, se vuelve opresivo, por las preguntas puntuales dirigidas a personas específicas. En una de las observaciones pude registrar esto:

...En esta clase solo se dedicaron a hacer un repaso para el “examen” del día siguiente. La primera parte fue un “ping pong” de preguntas y respuestas, la docente iba señalando con el dedo quién tenía que responder, iba siguiendo el orden en el que estaban sentadas. Al ser señaladas las cursantes debían contestar, si otra contestaba ella pedía silencio para que la persona señalada pudiera responder. Recorrieron de esta manera todo lo visto en las 15 clases anteriores. Algunas preguntas eran por sí o por no, pocas remitían a respuestas elaboradas o a razones. Aunque parecen ser exámenes sencillos, sin grandes complicaciones, porque las preguntas son las mismas que las del repaso, cada vez que se menciona el “examen” hay murmullos, quejas o chistes. No solo el examen las pone nerviosas sino también el repaso, en este caso no solo por la exposición que implica ser señalada, o por las posibles censuras que podrían acompañar a los errores, sino por la metodología, el tono alto y rígido de la voz de la docente y la actitud que lo acompaña. (O12, 26/1/16)

Otro de los temas recurrentes, que generó incomodidad en las trabajadoras, fueron las advertencias por las llegadas tarde. Por ejemplo, uno de los cursos exclusivos para afiliadas, se dictó en un horario incompatible con los empleos de muchas de ellas, comenzaba a las 15:30, con una duración de dos horas, tres veces por semana. Para quienes trabajaban el día completo implicó partir la jornada laboral; y, en el caso de las trabajadoras que tenían horarios extendidos, se vieron obligadas a salir antes para poder asistir; sin embargo, las salidas anticipadas de sus lugares de trabajo no siempre se podían sostener. Esto era objeto de negociaciones constantes entre la secretaria y las trabajadoras: las trabajadoras querían hacer los cursos, la secretaria quería que

asistieran a esos cursos, y que no quedaran “vacíos”. Por esto, el tema de las llegadas tarde se trató recurrentemente en las clases, esto siempre causaba conflictos y malentendidos:

...la docente primero llamó la atención de una de ellas, increpándola directamente, en voz alta y frente al resto del grupo; aunque ella no había llegado tarde (siempre llegaba a horario), pero el aula/cocina es tan pequeña que muchas de ellas quedan afuera durante el dictado de la clase, en un pasillo, por fuera del campo de visión de la docente. Después, siguió con otra de las cursantes, que estaba incómoda por la situación, ella iba a abandonar el curso porque no podía llegar a horario por su trabajo; negoció con la secretaria que sus horarios de llegada serían flexibilizados, si se comprometía a sostener el curso hasta el final. Pero, ni la administrativa ni la cursante le avisaron a la docente sobre ese acuerdo. Finalmente, cuando vio a otra de las cursantes que habitualmente llegaba pasada la hora de entrada, le planteó lo mismo sobre el horario, pero justo ese día había llegado temprano y se lo aclaró; entonces la docente le dijo “*ese es el problema, se esconden y yo no las veo*”, no consideró que no se escondían, sino que no entraban todas en la cocina, menos cuando se prendía el horno. La docente planteó que era algo injusto para las que llegaban a horario, pero dijo que las comprendía, por las explicaciones que dieron (siempre relacionadas a incompatibilidades con sus horarios laborales). Estas situaciones siempre son muy tensas... (O14, 27/4/16)

Otra de las capacitadoras construyó una relación de reto permanente, no creó con las cursantes situaciones de diálogo, sino que siempre se posicionó en un lugar de autoridad, basada en la recomendación, la llamada de atención, la advertencia:

...al entrar también enfatizó la idea de “*cuidar el grupo*”, que implicaba llevarse bien, pero también seguir a quienes faltaban, llamarlas, avisar cuando van a faltar, con el objetivo de que no se “*vacíe el aula y se tenga que levantar el curso*”. A raíz de este consejo la docente les pidió que se anoten los teléfonos en una hoja que después podían fotocopiar, para tener una copia cada una de ellas. (O6, 17/12/15)

...A medida que pasaban al aula se escuchaba: “*¿Por qué no vienen todas?*”. “*Hay mucha gripe A, hay que lavarse bien las manos*”. “*No puede tener los*

abrigos y las carteras con ustedes, el cesto está especialmente para esto". "No obstaculicen el paso, pasen". (O18, 18/5/16)

Pero, además, este clima se profundiza en todas las instancias que se plantean como evaluativas, incluso en las clases de *Cocina*, aspecto que genera un cambio en los objetivos de las cursantes, visiblemente incómodas: más que aprender o conocer se transforma en "aprobar".

... "lo que noté, que me pongo... cuando hay evaluaciones, algo así, me pongo nerviosa y se me olvida todo. Por ahí yo vengo viajando y vengo leyendo y acordándome de todo y cuando estoy ahí es como que... me pongo nerviosa y me olvido. Me bloqueo, sería". (E3, 5/11/16)

... D antes de entrar había dicho que si era aprobada no iba a decir nada, pero si la reprobaba se iba a quejar, estaba segura que la iba a reprobar. Finalmente, aprobó el examen, pero la docente le remarcó que no había sido bueno. Al entregarle el examen le dijo que *"la carta había estado muy mal, todo mal había hecho"*, ella no hizo ningún comentario, solo escuchó. Dijo después a sus compañeras que no le hacía ningún cuestionamiento a la docente porque la había aprobado. (O5, 30/11/15)

Hubo momentos en los que las clases se volvieron más rutinarias, las cursantes parecieron perder el interés inicial en ellas, esto se advertía porque empezaban las conversaciones paralelas; pero hubo otros, en los que pudieron incluir sus propias experiencias y las volvieron más dinámicas e interesantes.

En el caso de las rutinarias, fueron clases que tomaron la forma de un requisito que había que cumplir, en los dos polos de la relación. Para las trabajadoras, porque seguir cursando les permitía sostener la relación con el resto de las compañeras; si bien comenzaron incentivadas por los contenidos de uno de los cursos, lo cierto es que con el correr el tiempo el interés en el desarrollo de las clases se fue perdiendo, algunas de esas clases estaban estructuradas en base a monólogos de las docentes. Una de ellas me dijo: *"me aburren las clases donde la docente habla de sus cosas personales, o cuando lo hace alguna compañera"* (O36, 12/10/16). En otras clases predominaba el silencio:

... M llegó un poco tarde esa clase; lo primero que preguntó cuando me vio fue: “¿todavía no habló?”, se refería a la docente, y se reía de esta situación. Ya habían pasado casi 15 minutos del inicio de la clase, y todavía no había dicho nada, el contraste entre esta docente y la anterior es muy grande, no solo porque no va indicando los pasos de lo que hace, sino porque cocina ella sin hacer participar a las cursantes; y, además, no lee las fichas en voz alta, sino que las da a leer a alguna de las cursantes, esto hace que no se enfatizen ciertos temas o que pasen desapercibidos otros, además, muchas veces no se entienden las lecturas. En estas clases se repite la escena de charlas paralelas, sostenidas por personas que dejan de seguir la clase. (O30, 17/8/16)

Pero, por parte del cuerpo docente también se podía percibir en ciertas ocasiones que los objetivos de la *Escuela* o el de las clases, pasaban a segundo plano. Fueron momentos donde lo importante parecía ser el mantenimiento de la propia relación laboral, que “la Escuela siga funcionando”, que no se “vacíe el aula y se tenga que levantar el curso”. Esto hacía que se sugiriera a algunas de las cursantes hacer dos veces el mismo curso.

... S me confirmó lo que otras trabajadoras me habían dicho, que no le veía sentido a que le hicieran hacer tantas veces el mismo módulo, se repite en todos los cursos, me dijo que se había quejado por esto, porque siente que es hacerles perder el tiempo. (O30, 17/8/16)

Más allá de lo dicho hasta acá, también hubo otros momentos, más distendidos, que favorecieron la construcción grupal de un posicionamiento más reflexivo sobre las relaciones laborales que sostienen, y sobre las relaciones de antagonismo que las estructuran. Fueron espacios abiertos al diálogo, basados en las propias experiencias y en las reflexiones que pudieron construir a partir de una escucha compartida y la incorporación de una *perspectiva de derechos*.

Esto pasó en las clases donde se tocó el tema de la Ley 26844 pero también en uno de los talleres, donde una participante, que había terminado varios de los cursos que imparte la *Escuela*, relató la estrategia discursiva que implementó para enfrentar el desprecio, como imposición de jerarquías, de uno de sus empleadores: el recordatorio sobre la igualdad existencial entre los seres humanos:

... *“trabajo con una señora viejita, de 99 años que quiere que le diga ‘patrona’, no discuto con ella por sus 99 años, pero con el hijo sí, porque usa una palabra... que no es mucama, una peor... sirvienta, sí. Y yo le digo ‘nosotros somos iguales, la única diferencia entre usted y yo es que usted tiene plata’”*. (OTB, 7/4/16)

La incorporación de esta *perspectiva de derechos*, que recupera el reconocimiento del respeto universal de las personas, en muchos casos, ocurre durante el curso *Servicio en Casas Particulares*, luego de la clase en la que se trabaja *“La regulación del trabajo en casas particulares”*. No solo toman contacto con la Ley, sino que se detienen en algunos artículos (no todos) con el objetivo de *“promover que cada participante conozca y analice los derechos y las obligaciones establecidos en la Ley N° 26844 referida al trabajo en casas particulares”* (MTEySS y OIT, 2014: 46).

La bajada de este material se presentó en diferentes grupos a través de una fotocopia, donde se seleccionaron unos pocos artículos de la Ley. En esa fotocopia se sostenía que el objetivo específico de esa clase era: *“promover que cada participante pueda reconocerse como sujeto de derechos en el ámbito laboral, conociendo y analizando los marcos legales del servicio doméstico”*. En general, el contraste entre sus propias experiencias y los aspectos trabajados de la Ley, les permite reflexionar sobre los derechos vulnerados.

Otro de los casos fue el que me relató una trabajadora, me contó cómo utilizó lo visto en esa clase en una entrevista para un nuevo trabajo. Le respondió a una empleadora que pretendía contratarla en negro, que su exigencia era que registrara su empleo; esto no lo había planteado nunca, en ninguno de sus empleos anteriores. Otra de las cursantes me cuenta una nueva propuesta de trabajo:

... *“Me dice ella: ‘¿tenés día libre?’, ‘sí, si no es mucho puedo... puedo adaptar’, le digo yo. Entonces, me pidió mi teléfono y después me llamó y me dijo que quería una vez por semana y... mi error fue... que la profesora me acuerdo que nos dijo ‘desde el primer momento ustedes tiene que decir, exigir que tienen que trabajar en blanco, aunque sea... que sea una hora’. Yo no le dije, me fui, empecé ese día. Y la segunda vez, terminé mi trabajo y me dijo que quería una vez por semana, entonces, ahí fue que yo le dije que yo trabajo en blanco. ‘¿Y qué significa en blanco?’, me dice la chica. ‘Y, que tengo que tener aguinaldo, vacación, si estoy enferma, faltar; no soy de faltar, le digo, los feriados, lo aguinaldo... lo que cualquier persona... es una nueva Ley’. ‘Y sí... me dice, pero*

vos vas a venir una vez por semana'. 'No importa', le digo yo. 'Bueno, lo voy a pensar' y qué sé yo. Y después me llama y me dice, 'voy a querer cada 15 días'. 'Ah, bueno, le digo yo, eh... pero igual yo tengo que estar en blanco'. 'Ah, pero si vas a venir cada 15 días', me dice. 'No importa, aunque tenga que trabajar un hora yo trabajo en blanco'. Entonces me dijo que no". (E4, 13/12/16)

Estas dos personas incorporaron este posicionamiento luego de este primer curso, al tomar contacto con los derechos y obligaciones que la Ley establece para ambas partes de la relación laboral.

La incorporación de las propias experiencias en las clases, resulta un elemento fundamental dentro de las estrategias pedagógicas del *Manual*, pero no siempre son incorporadas de manera tan clara en las clases o talleres, porque se busca tomar distancia de las propias experiencias, porque *"podrían resultar dolorosas"*:

...A la salida del taller las coordinadoras me pidieron mi opinión sobre la observación que había hecho [...], les pregunté por qué no trabajaban con los propios conflictos de las trabajadoras ya que una de las mayores dificultades que venía identificado era la capacidad de abstracción: ponerse en el lugar de observadoras de una escena y reflexionar sobre ella. [...] una de ellas me contestó que el problema con las propias experiencias es la angustia que les causa al tener que relatarlas o analizarlas; agregó que la idea de hacer un dibujo y trabajar sobre *"el trabajo en abstracto"*, venía de ahí. De la necesidad de imponer distancia para poder analizar y pensar en los posibles conflictos y soluciones a esos inconvenientes. (TB, 7/4/16)

Pese a esto, fue posible observar que los propios relatos fueron disparadores de nuevas reflexiones; solo cuando se logró sostener un clima distendido en los encuentros, es decir, cuando la coordinadora lo habilitó. Sin embargo, estas situaciones "prometedoras" no siempre fueron acompañadas por una escucha atenta. Por esto, no son solo los materiales trabajados sino las interacciones institucionales cotidianas en diferentes instancias, así como las propias experiencias narradas, atravesadas por contradicciones, desacuerdos, imposiciones y resistencias, las que pueden abrir espacio a las dudas y a las preguntas desnaturalizadoras.

Además, fue la constitución del grupo la que fue reforzando este nuevo posicionamiento. Verse reflejadas en el espejo de la otra, en las intenciones, los deseos, los

pensamientos, los sentimientos y los temores relatados. En definitiva, reconocerse en las subjetividades ajenas, conformadas también en contextos desiguales y excluyentes, fue lo que puso en juego permanentemente la reflexión sobre los derechos negados en contexto desiguales.

En este sentido, y para no incurrir en generalizaciones y homogeneizaciones de sujetos/as o posiciones, es necesario también plantear las luchas o diferencias internas, que acompañaron permanentemente la conformación de estos grupos analizados. Las relaciones sociales que se iban tejiendo remitían a las situaciones vividas y compartidas dentro y fuera de la *Escuela*; pero no siempre eran comprensivas y amistosas.

Esto, en parte, quedó reflejado en las categorizaciones utilizadas por una de las trabajadoras, a partir de diferentes experiencias conflictivas durante una evaluación, donde una de las trabajadoras hizo referencia a cómo los grupos se arman y desarman alrededor de estas categorías relacionales (nosotras/otras), constituidas en función de elementos subjetivos: soportar/no soportar; ayudar/abandonar; amistad/enemistad; confianza/desconfianza; acompañamiento/amenaza:

...al final de la clase, cuando bajamos a la sala de espera, algunas de ellas plantearon que no “soportaban” a una de sus compañeras, “por su voz” estridente y por su insistencia en “interrumpir la clase a cada rato con preguntas”, haciendo autorreferencias constantes cuando se trabajaba alguna problemática. Incluso me comentaron que durante la clase anterior, esta compañera planteó que alguien le había “robado un cartón de tomates”, que había comprado antes de entrar en la *Escuela*, instalando la desconfianza entre ellas. El aspecto más interesante de la situación fue que esta mujer había generado sentimientos contrapuestos en algunas de sus compañeras: por un lado, cuando la vieron indefensa frente a la docente, que “amenazaba con desaprobala”, olvidaron sus diferencias e intentaron “acompañarla”. Mientras todas habían bajado, ella se quedó en el aula “negociando” de alguna manera su aprobación con la docente; que le hizo más preguntas que al resto, para poder ayudarla. Gracias a esto logró aprobar la materia. Esperando a que saliera del aula, una de ellas dijo: “hoy me volví amiga de mi enemiga”. Relató cómo había intentado “ayudarla durante el examen”, porque si bien era su “enemiga”, la sentía cercana, frente al poder que representaba en ese momento la docente. La situación de indefensión que implicaba ser desaprobada le generó cierta empatía, cierto sentido de comunión con ella, no quería que perdiera la materia. El esfuerzo que hacen por sostener

estos cursos es conocido por todas, se resume en tiempo (restado al descanso; además, muchas veces implica correr a la salida del trabajo para poder llegar a horario) y dinero, porque si bien son gratuitos, el viaje es costoso. Luego, mientras esperábamos, siguió acompañando a su compañera a través de la ansiedad que le generó esa situación, por *“lo mal que la estaba pasando”*. Pero, más tarde, cuando finalmente la aprobaron, pasado el peligro, volvieron a enfatizar sus antagonismos. (O5, 30/11/15)

A través de la frase: volverse *“amiga de su enemiga”*, quedaba establecido el sentimiento de autoidentificación construido para enfrentar a otro grupo, más poderoso, constituido en una amenaza en ese momento. El sentido de pertenencia al grupo, construido arduamente durante estos cursos, las enfrentaba dentro de la *Escuela* a las docentes/coordinadoras/directivas/observadora²⁴³; por fuera de la *Escuela*, esos otras/os eran sus empleadoras/es, pero también el Sindicato y el Gobierno. Estas categorizaciones actuaban como identificaciones estratégicas, conformando los sectores enfrentados en cada momento.

Las ocasiones en las que parecían establecerse diferencias más marcadas al interior del colectivo, tenían que ver con las mismas problemáticas que se dan en todos los grupos: egoísmos, rencores, incomprensiones, desacuerdos, recelos, entre otras cuestiones. Estas situaciones tensas entre ellas, que no solo se dieron en las clases, fueron interpretadas en algunos casos como “características femeninas”:

... *“alguna diferencia hubo entre algunas de las chicas, pero entre mujeres siempre pasa eso”*. (E4, 13/12/16)

... *“las mujeres son así, las mujeres somos una mierda de celosas [...] Las mujeres son muy difíciles”*. (E2, 5/10/16)

Estas representaciones sobre las mujeres, como conflictivas, celosas y difíciles, están basadas en generalizaciones, naturalizaciones y apropiaciones de descalificaciones prejuiciosas que están presentes en nuestra sociedad, pero no responden a la *perspectiva de género* que pretende sostener la *Escuela* y sus materiales; tampoco a la *perspectiva interseccional*, más ajustada a las múltiples desigualdades que las atraviesan.

²⁴³ Señalaba en capítulos anteriores, que antes de tener un nombre y una historia, fui *“la profe”*; por momentos, *“la que viene del Ministerio”* y, por otros, la *“observadora”*.

6.4.2- La perspectiva de género

En el *Manual*, se propone la adopción de una *perspectiva de género*, como contenido transversal; se introduce con el propósito de reflexionar sobre dos de los objetivos: la “profesionalización” y la “jerarquización”. El camino trazado para lograr esto fue el de desnaturalizar los roles femeninos alrededor del trabajo reproductivo; enfatizando los procesos de socialización como los productores de estos papeles sociosexuales. Este posicionamiento es el que habilitaba la reflexión sobre el vínculo entre la feminización de la actividad y la “desjerarquización” (MTEySS y OIT, 2014; Secretaría de Empleo, 2010a).

Sin embargo, en el transcurso de las clases no fue esto lo que pude observar, registré la reproducción irreflexiva por parte de algunas docentes de estereotipos de roles de género, asociados a lo que “sabemos hacer” las mujeres: “*las tareas de la casa*”; o los “*trabajos que las mujeres tenemos posibilidad de hacer*” (O2, 11/11/15). Y, en cuanto al rol masculino: “*como hombre tendría que salir a buscar trabajo para sostener la casa*”. En otra ocasión, cuando se incorporan posibles estrategias para una búsqueda laboral, al momento de evaluar la posibilidad de cumplir con el tiempo de trabajo exigido en la solicitud, la docente señaló que “*el hombre tiene más tiempo disponible, porque no está a cargo del cuidado*” (O3, 13/11/15).

Con relación a estas ideas, y contradiciéndolas, un tiempo después pude registrar dos temas que no estaban presentes al principio de mis observaciones, pero que —luego de haber hecho varios de los cursos— comenzó a debatirse entre las trabajadoras, pero no en las interacciones con las docentes. Por un lado, la falta de reparto de tareas; por el otro, el rol de madre y ama de casa que se espera que ellas cumplan.

Con respecto al segundo tema, en diferentes conversaciones dos de las trabajadoras me pidieron una opinión personal sobre por qué yo no había tenido hijxs; son las más jóvenes del grupo, tenían cerca de 30 años cuando sucedieron estos intercambios. En ambos casos, son las parejas quienes las presionan para tener hijxs. Una de ellas no tenía hijxs, y la principal preocupación era cómo conciliar el cuidado y el trabajo:

...Se preguntaba dónde lx dejaría mientras trabajaba, y contó que su empleadora le dijo que durante el embarazo podía seguir trabajando y después, cuando naciera y mientras fuera pequeñx, podía llevarlx a la casa porque, aunque trabajaba con retiro tenía su propia habitación en el lugar de trabajo.

Pero, su pareja, que es quien quiere tener hijxs, no estaba de acuerdo con esto: *“se imaginaba que yo iba a estar trabajando mientras mi hijo estaría llorando en la habitación”*. No quiere dejar de trabajar, por eso dice *“es mejor esperar más”*. (O49, 16/2/18)

La otra trabajadora ya tiene dos hijxs adolescentes, pero tuvo 3 cesáreas, y esto era lo que generaba sus temores:

... le dijo a su pareja que era *“mejor tener solo dos hijos que arriesgarse a que sus hijos perdieran una madre”*, pero no fue un argumento suficiente, porque la siguió presionando. Además, había otro tema que comenzaba a ser importante para ella, pero no había compartido con su pareja: la autonomía que le daba trabajar. Estaba empleada, con retiro, jornada completa en una casa, hacía cerca de un año, comenzó su trabajo en el sector a causa de que su pareja se operó una hernia de disco y ella decidió salir a trabajar para mantener a la familia. Ahora es ella la que no quiere dejar de trabajar, por la independencia que le dio respecto de su pareja: *“ya no tengo que pedirle plata para comprar lo que necesito”*. (C9, 3/3/17)

El ideal de domesticidad estaba siendo cuestionado, pero era un aspecto de los mandatos patriarcales muy internalizado en estas mujeres, y esto se veía en la incomodidad que les producía mencionar sus propios deseos. A una de ellas, las mismas compañeras, cada vez que había una reunión, le preguntaban *“¿y, los hijos, para cuándo?”* Me resultaba inevitable verme reflejada en ella en esos momentos, me recordaba las veces que yo tuve que confrontar con esa misma pregunta. Poder anteponerse a otras cosas, decir que la prioridad estaba puesta en otro lado, en ciertas ocasiones me resultó difícil, en mis propios ámbitos de clase media. La presión está presente incluso en una misma, generando dudas y culpas; y en los casos de estas dos trabajadoras, esos dilemas no terminaban de formularse en el grupo.

Con respecto a la sobrecarga de trabajo, en una conversación sostenida durante una clase, algunas de las participantes intercambiaban experiencias

... acerca del reparto de tareas en el hogar, siempre desventajoso para ellas; si bien lo hicieron sin producir críticas, evidentemente esto demuestran que están reflexionando sobre sus historias y las relaciones con sus hijxs. V comentó el tema de la *“obligación de cocinar”* en su casa, en particular para su hijo varón

que todavía vivía ahí, todos los días al volver de su trabajo *“tenía que cocinarle”*, a él, a su otra hija y a ella misma. M y D dijeron lo mismo, cuando hay hijos varones parece que esta *“obligación”* sigue fuertemente presente, no se negocia, pese al cansancio. Pero, una vez que los hijos/as se van, ellas ya pueden decidir no cocinar si *“no tienen ganas”*; contaban esto riéndose, marcado que esto implicaba cierta liberación. (O26, 27/7/16)

Estos comentarios parecen demostrar una fisura en estas opresiones patriarcales, que desnaturalizaban, desde el descontento o la duda, ese “deber ser” impuesto socialmente.

Las tres mujeres (jefas de hogar desde que sus hijxs eran pequeñxs) que participaban de la anterior conversación, nunca manifestaron disgusto o resentimiento por sus trabajos; las tres me dijeron en distintos momentos algo que me desconcertó: les *“gusta limpiar”*. Pero, lo cierto es que se focalizaron en el resultado de sus trabajos: porque les gustaba *“ver todo limpio”*; *“cómo quedaba la casa”*; *“que mi trabajo se vea, que se note”*. Una de ellas me dijo:

... “siempre en mi trabajo... nunca he sido tan puntual [en cuanto a irse en el horario de salida]. En decir: ‘bueno, ya es hora, ya me voy’, y estoy a la mitad de algo, o no terminé eso, ‘bueno, eso se queda’. Siempre me gustó que mi trabajo se vea... que se note, que está todo ok. Terminó todo... y veo un repaso. Ay, me faltó bajar eso, hay no lo pasé eso, me faltó. Así. Siempre”. (E6, 15/12/18)

Sin embargo, nunca formularon tan claramente la sobrecarga de trabajo, o la molestia por hacerlo, como lo hicieron ese día. Si bien, se referían a sus propios hogares, y a la inexistencia de reparto de tareas, lo cierto es que existe, en sus representaciones, una imbricación entre el trabajo reproductivo que hacen como “amas de casa” y el realizado como empleadas, cuando hablan de uno, también están hablando del otro.

Así, ante una pregunta abstracta que les hice en una reunión grupal, sobre qué era para ellas el trabajo y qué representaba trabajar, las respuestas primero se relacionaron al tema de los derechos adquiridos; luego a los “cambios en la sociedad”, hasta llegar al reparto de tareas en el hogar:

... una de ellas dijo: “La verdad es que es el sustento para todos los días... Y tener beneficios, que antes no lo teníamos” [...] Otra dijo: “para mí el trabajo es

una actividad que el ser humano realiza, ya sea, intelectual, físicamente y esto... está... reglamentado o... protegido por cierta ley dentro de una sociedad, ¿no? Para proteger tanto al empleador como... sobre todo al trabajador. Y esto son... como vienen diciendo las chicas, ¿no?, lo que es la jubilación, o los horarios de trabajo, cuándo puedes tu reclamar, o cuando uno está enfermo, o... sea, todo eso, ¿no?" Otra afirmó: "Antes no había esto, y bueno, ahora tenemos este cambio". Y luego, los cambios se fueron relacionando al ámbito de las propias casas: "La sociedad va cambiando. Lo que uno va viviendo. De a poco va... de acuerdo a las necesidades de cada... del trabajo, se va implementando cada cosa, ahora lo que es con la tecnología. Hay muchas cosas, que nosotros, en casa, lo realizamos, como ama de casa, que era... como que... naturalmente, parte de nosotras. Esto es sí o sí... ¡ahora se ve, pero venía de antes!, es un trabajo que uno está realizando, cuidando a tu niño... cocinando... bueno, el marido... eso tiene que entender, y también colaborar". (GD, 7/12/19)

Hasta ese momento, esta última mujer había asumido su identidad como trabajadora/empleada, sin embargo, en esta ocasión quiso reconocer a la tecnología como facilitadora en las labores cotidianas dentro de los hogares y se autodefinió: como "trabajadora-ama-de-casa", quiso referirse al uso de la tecnología en el hogar, para reemplazar el esfuerzo humano en el desarrollo de ciertas labores, que antes eran "*naturalmente, parte de nosotras*", y que ahora son analizadas como "trabajos" que deberían ser compartidos.

Ahora bien, la tensión entre los dos espacios diferenciados, en los que llevan adelante las mismas tareas, está presente en el "cansancio" cotidiano al final del día; pero, lo cierto es que en ninguno de los casos se discuten las valoraciones negativas que el trabajo reproductivo tiene en la sociedad, que se traducen en términos de "prestigio".

Pese a esto, es importante considerar que esa fisura se abría, en un contexto en el que estos temas se estaban denunciando y debatiendo; si bien la batalla no estaba ganada, el tema estaba siendo discutido en la sociedad, las multitudinarias marchas del movimiento de mujeres, que se oponen a la violencia patriarcal²⁴⁴, estaban posibilitando la visibilización y la expresión de lo que antes se padecía en soledad y se asumía como natural.

²⁴⁴ La primera convocatoria fue en 2015, bajo el lema #NiUnaMenos; en 2016 se organizó la segunda marcha de este movimiento feminista, bajo el lema #Vivasnosqueremos.

Por otro lado, en muchas de las clases presenciadas, aparecía esa reproducción irreflexiva de roles de género, dentro de un modelo de familia nuclear patriarcal, que tampoco se ajustaba a los objetivos propuestos en los materiales. En una de las clases del módulo *Nos acercamos al mundo del trabajo*, una de las docentes, diferencia las actividades “naturales” de las “socioculturales”: *“las primeras son propias de la naturaleza y no cambian, las otras van cambiando con el tiempo, lo que era propio de la mujer antes, ahora no lo es”*. Luego, para mencionar el trabajo reproductivo introduce una idea confusa, desde una mirada androcéntrica y biologicista de la “reproducción” (porque para esta docente solo remite a aspectos biológicos, que posicionan a las mujeres en el lugar de la pasividad): *“plantea que existen ‘actividades naturales propias de la mujer: gestar; y las del hombre: fecundar’”* (O2, 11/11/15). Mientras que en el *Manual* se propone otra discusión:

*Las diferencias biológicas entre varones y mujeres han sido el **soporte para justificar y naturalizar** la asignación de roles diferenciados y la división de tareas en función del sexo, que en muchos casos colocan a las mujeres en **situaciones de desventaja** respecto de los varones.* (MTEySS y OIT, 2014: 66, las negritas son mía)

Más allá de los cuestionamientos posibles a la línea argumentativa de la docente, lo significativo para el *Programa de capacitación* es que no se generó una discusión alrededor de las desigualdades de género, ni sobre la feminización del trabajo en casas particulares; dos problemas estructurales, que están presentes en los materiales, pero que no son incorporadas durante el desarrollo de las clases. El *Manual* propone poner en discusión la desigualdad y la opresión que representan estos estereotipos binarios:

...El trabajo reproductivo se realiza en el espacio privado, familiar, y no tiene reconocimiento social ni económico, es un trabajo invisibilizado y realizado mayoritariamente por mujeres. Este tipo de trabajo circunscribe a la persona al ámbito doméstico, donde generalmente solo interactúa con la familia. Además, como es un trabajo que no está regulado a un horario formal, es a tiempo completo. (MTEySS y OIT, 2014: 66)

Tampoco se las considera como una opresión entrelazada con otras, constitutivas de la “desjerarquización” que se pretende combatir:

...la docente en esta clase volvió con planteamientos justificadores de la desigualdad de clase. Dijo que, en todo caso, quien no blanquea, quien no paga un sueldo digno no es alguien “avivado”, “injusto” o “aprovechador” (categorías nativas que fui registrando en las entrevistas posteriores) sino alguien “distráido”, *“no es por hacer mal al otro que lo hace sino porque no se da cuenta que tiene que pagar más, no piensa en pagar más, aunque pueda porque no percibe el costo de las cosas”*. Eran ellas las que tenían que pedir aumentos o exigir la

registración. Con esto les devolvía a las empleadas la responsabilidad de sus bajos sueldos o de la falta de registración. (O5, 30/11/15)

Sin embargo, pese a estas cuestiones que señalo de manera crítica, es necesario reconocer que al alentarlas a pedir aumento y/o a exigir su registración, también se las estaba habilitando a demandar derechos; aunque, finalmente, estos no sean representados en el discurso como derechos negados por las empleadoras, sino por el mismo MTEySS²⁴⁵ (esto solo apareció en una de las capacitadoras):

... la docente les aconsejó sobre la necesidad de que sean ellas las que no solo tengan claro sus pretensiones salariales sino también sobre la actualización de sus salarios; pero continuó justificando, como en otras clases, a las empleadoras que no cumplen con la Ley y con el salario mínimo, caracterizándolas como *“gente muy distraída, que no está al tanto del costo de vida, y puede darte un aumento, y no se le ocurre ofrecerlo”*. (O5, 30/11/15)

...*“Todo lo que está escrito es lo que vale, tienen que pedir el recibo a los empleadores, puede pasar cualquier cosa... ustedes pídanse lo, porque a lo mejor a la empleadora, sin maldad ni nada, no se le ocurre”*. (O2, 11/11/15)

Y, con respecto a la responsabilidad del monto de los salarios, la docente dijo, mostrando el nomenclador con las categorías y los sueldos fijados por la *Comisión*, que cada mes publica el Sindicato:

...*“las chicas están cobrando más que esto, pero el Ministerio²⁴⁶ no se da cuenta de eso”*. (O2, 11/11/15)

Por otro lado, la falta de comprensión sobre el sentido de la *perspectiva de género* es un inconveniente que no ha quedado subsanado en las capacitaciones de las docentes, no solo porque no se acompañan los contenidos con argumentaciones adecuadas acerca del alcance de la desigualdad y las jerarquías que visibiliza y cuestiona esta perspectiva; sino que tampoco se ha adoptado esa perspectiva para analizar la realidad. El desarrollo de los contenidos durante las clases, no llega a adquirir la dimensión que

²⁴⁵ No se mencionaba a la *Comisión* sino al MTEySS.

²⁴⁶ Vuelve con la idea del Ministerio. Lo cierto era que desde septiembre de 2014 es la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, prevista en el Artículo 62 de la Ley 26844 que regula la actividad, la que fija los salarios, no el “Ministerio”.

se le pretende dar en los materiales propuestos por el *Manual* para trabajar en las clases.

En la primera clase del módulo *Proyecto ocupacional*, que la docente define como “*una serie de pasos que damos para mejorar o cambiar una situación de trabajo*”, propone que para esto:

...“hay que hacer un plan de actividades para realizar lo que proyectamos: ¿de qué manera me voy a movilizar? Hay que pensar en cómo van a llevar adelante su ejecución: recursos y tiempo. Esto para la mujer muchas veces es una traba, el hombre no tiene ese problema porque no es el que se tiene que quedar a cuidar la casa y los niños”. (O3, 13/11/15)

No hay cuestionamiento en esta frase emitida, sino que, a través de este estereotipo, la docente pretende describir la realidad vivida por las cursantes. Mientras que en el *Manual* es posible leer que la sugerencia a la docente es que

... explique que al definir los objetivos del proyecto es importante analizar los aspectos que pueden facilitar u obstaculizar el logro de los mismos. La decisión de tomar o cambiar de empleo o de iniciar una formación, implica organizar otros aspectos de la vida cotidiana que, si no se contemplan en las decisiones, pueden dificultar el desarrollo del proyecto.

Aclare también, que a veces los obstáculos no son solo de orden económico; en el caso de las mujeres, por ejemplo, pueden ser obstáculos derivados de las responsabilidades familiares que éstas asumen (el cuidado de los/las hijos/as, de las personas mayores y la organización general de la vida familiar). Otros obstáculos que se presentan con frecuencia son los siguientes: Lejanía del lugar de trabajo; Falta de experiencia; Falta de referencias; Residencia en una determinada zona o barrio. (MTEySS y OIT, 2014: 292-293)

Es decir, cuando no hay una coparticipación en el cuidado, estos roles de género estereotipados que establece la división de tareas al interior del hogar son obstáculos laborales para las mujeres; se sugiere que este aspecto debería ser resuelto antes de encarar la búsqueda. En este tema aparece, nuevamente, la falta de indagación sobre las estrategias seguidas por ellas para buscar trabajo; ya que muchas de ellas lo habían hecho, la mayoría de las mujeres que participaron de los cursos observados, eran jefas de hogar, y gran cantidad de ellas nunca había dejado de trabajar:

6.4.3- La capacitación: entre la incorporación muda de la desigualdad y la agencia

La observación de las clases me hacía pensar en cierta aceptación “pasiva”, por parte de las cursantes, de los lugares ocupados/asignados por las docentes. En primer lugar, a partir de lo que denominé antes “reproducción irreflexiva” de estereotipos prejuiciosos

(con marcas de género y clase racializada), que no solo resultaban opuestos a las aproximaciones teóricas de los materiales, sino, también, a los propósitos de los cursos. En segundo lugar, porque no había una réplica cuestionadora, tampoco notaba incomodidad en ellas al escucharlos.

En una clase, escuché las afirmaciones de una docente que parecían justificar los bajos salarios que algunas trabajadoras percibían, porque eran casos en que la empleada no trabajaba tal como la empleadora pretendía:

...esta docente mientras cocina habla de diferentes cuestiones, a veces personales; otras, relacionadas a la formación para el trabajo que están recibiendo. En un momento les planteó que *“los períodos de prueba son buenos para ambas partes: para la empleada, porque puede justificar lo que pide **demonstrando cómo trabaja** y para el empleador porque sabe cómo es la empleada. Yo no creo que todas trabajen de la misma manera, yo lo veo eso. **No corresponde poner todo bajo la misma lupa, no es lo mismo la persona que tiene responsabilidad, que no falta, eso es reconocido”**, dijo. (O14, 27/4/16)*

Además, respaldaba el uso del “período de prueba”²⁴⁷ como una herramienta de presión para extraer más trabajo. Entre los intercambios de los que participé con las trabajadoras pude ver que muchas veces se usa el “período de prueba” de manera estratégica por parte de algunos/as empleadores/as, para no establecer relaciones formales; las trabajadoras que no aceptan estas condiciones, son despedidas a los tres meses, sin derecho a reclamo.

En muchas ocasiones, este tipo de intercambio parece apuntar también a la justificación de la desigualdad y la explotación. Esta misma docente continuó diciendo en esa clase:

...“veo desde el Sindicato que a muchas les da igual, hay que poner énfasis en la concientización de la limpieza y en el cuidado de las personas. **Demostrar que valen para que el empleador no tenga necesidad de llevarse por una tabla**²⁴⁸ para saber cuánto pagar. Hay que ayudar a que te reconozcan [...] hay que cuidar el trabajo. Hay que **tener humildad y educación**, saber, conocer los

²⁴⁷ En el artículo 7°, de la Ley 26844 se establece el “Período de prueba. El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro”.

²⁴⁸ Se refiere a la tabla de *Categorías y remuneraciones* que se publica en el sitio del Sindicato.

momentos y hablar, cuando se genera un espacio hay que hablarlo. La mayoría tiende a cerrarse, ponerse mal, llenarse de mufa y renunciar". Luego les dice cómo tienen que actuar: *"No, primero porque está muy difícil encontrar trabajo; segundo, porque si ustedes ya hace tiempo que están trabajando en una casa, es mejor seguir trabajando... por supuesto, si la están explotando, no. Pero, si es un lugar donde pueden hablar, ni lo piensen".* Después de esto, las alienta a plantear las dificultades: *"ustedes pueden decir que 'en esta situación voy a tener que empezar a buscar otro trabajo porque no alcanza, a mí me encantaría seguir trabajando acá, pero con estos valores, no llego'. Y la empleadora va a saber que es real, porque ella también va al supermercado, aunque las mande a ustedes sabe con cuánta plata van, traten desde ese lugar. **Falta desarrollar el tacto, no enojarme tanto, no pegar un portazo y hablar más con presencia**".* (O14, 27/4/16)

Esto deja en evidencia el marcado posicionamiento de clase de algunas docentes, estructuran sus discursos desde el rol de empleadoras. Y dentro de ese discurso, a las empleadas que no cumplen con las expectativas de quienes las emplean, se les niega el derecho a expresar su disconformidad. Pero, además, esto pone en duda, la necesidad de establecer claramente las propias expectativas durante el primer encuentro laboral, que es cuando todavía no se ha demostrado "cuánto valen". Estas afirmaciones incluso van en contra de muchos de los acuerdos a los que se llega durante algunas de las clases y talleres: lo principal es dejar aclarado, desde el primer día, el reclamo por el cumplimiento de todos los derechos laborales, tales como el registro, los horarios claros, las tareas, el sueldo, entre otras cuestiones.

... Luego, continúa diciendo la docente: *"si uno se pone en un lugar '**elegante**' para poder reclamar lo de uno, demostrando con acciones, tarde o temprano, cuando el empleador tiene una buena empleada... y más si el empleador tiene que ir a trabajar y dejar a sus hijos y demás. La confianza que se deposita en una empleada de años no es la misma que se puede tener con alguien que recién empieza. Hay que saber valorar: empleadoras y empleadas".* Finalmente, incorpora de manera explícita sus propias vivencias como empleadora para reafirmar lo dicho: *"hay gente que a veces va a trabajar a la quinta y no les importa nada esto: lo primero que te dicen es 'porque yo cobro tanto la hora', y por ahí mascando chicle, mal, ni siquiera la manera de presentarse al trabajo, correcta".* (O14, 27/4/16)

Este planteo, más que apuntar a la igualdad, parece reforzar la idea meritocrática que se estaba imponiendo durante esos años neoliberales, donde la disputa político-cultural se inclinaba hacia la deslegitimación tanto de los y las trabajadoras (son irresponsables; se ausentan; no trabajan lo suficiente o no tienen la presencia buscada; tienen actitudes infantiles —no saben cuándo hablar, se enojan y pegan un portazo—; no saben cómo plantear los reclamos de manera “elegante”), de sus derechos laborales, como de la protesta social. En este caso, el respeto por los derechos y obligaciones obedecía a la arbitrariedad de la empleadora, que es quien decide quienes son las moralmente “merecedoras” para recibir un sueldo digno; tal vez, las que trabajan más, más rápido, por más tiempo o lo hacen sin reclamar; o, tal vez, las que aceptan pasivamente todo lo impuesto.

Cuando ocurren estos diálogos, que en realidad son casi monólogos, las cursantes se mantienen en silencio, solo dicen alguna palabra, muchas veces de una manera imperceptible. Pero en algunas clases pude registrar reacciones diferentes:

...la docente les indicó pensar qué oportunidades laborales podría haber tenido una mujer, en lugar de ‘desesperarse’ y aceptar un trabajo mal pago. Entre otras, propuso: “*hacer comidas para vender*”. Luego de este planteo les propone contestar el cuestionario que había repartido [...] y se retira un rato de la clase. En ese momento algunas se animaron a hablar entre ellas comentando las respuestas, que no se habían animado a plantear cuando ella estaba presente. Surgieron todos los inconvenientes que podrían tener las propuestas de la docente sobre las variadas oportunidades de trabajo que tenía esa jefa de hogar, pero que no había podido reconocer por estar ‘desesperada’, aceptando estar en negro con un sueldo insuficiente: “*Es difícil la situación para vender*”, por ejemplo, dicen “*¿dónde cocinas?*” (la docente no consideró que muchas, sobre todo las migrantes, viven en hoteles), “*¿Con qué plata compras todo?*” “*¿Si pedís prestado y te va mal?*” “*¿Y si la AFIP te agarra vendiendo en la calle?*” “*¿Y si la policía te pide coima o te lleva la mercadería?*” “*¿Y si te roban?*” (O3, 13/11/15)

En otro momento, en esa misma clase, la docente presenta el caso del hijo varón de esta mujer, que

...“*es desempleado, y no estudia*”; las va guiando con preguntas para que lo definan, pero como no logra lo que busca lo termina calificando ella: “*es un vago*”, luego de esta calificación escuché que algunas decían en voz baja: “*¡hay no, qué*

duro!”, mientras otra preguntó extrañada “¿por qué vago?”. Entonces la docente dijo: “este hombre, ante una dificultad se viene abajo, deja de estudiar, hace changas, espera que le toquen la puerta. Como hombre tendría que salir a buscar trabajo para sostener la casa”. (O3, 13/11/15)

Para la docente las personas que hacen changas, es decir, quienes tienen trabajos no formales o precarios son quienes esperan que los llamen, en lugar de salir a buscar trabajo, la condición de estar desempleado/a queda asociada a la pereza. Esto fue dicho sin establecer ningún cuestionamiento a las desigualdades estructurales arraigadas en nuestra sociedad. Pero, luego de decir esto, trató de relativizar lo dicho a partir de enfatizar la fortaleza de la mujer (que según ella “no se cae ante las dificultades”) y planteó la idea de que “somos las mujeres las que logramos salir adelante ante la adversidad”. Es decir, nuevamente la idea de lo único y definitivo para la percepción sobre qué es ser “mujer”. La idea de lo diverso, o lo modificable nunca se menciona, como no se menciona que esas representaciones son construcciones sociales que justifican o promueven situaciones de poder y desigualdad.

En otra clase, también pude registrar la incorporación del sentido de lucha, a partir de la capacidad y la posibilidad de transformar sus propias realidades. Una de las cursantes plantea que ante los abusos más que “esperar” hay que “hacer”, y alguien señala que junto con la Ley aparece otra cosa muy importante: “una misma tiene que saberse valorar”. Pero la docente apaga esta iniciativa al replicar: “saberse valorar y hacer que los demás las valoren, para esto hay que dar la imagen de la cosa” (O14, 27/4/16).

No se habilitaba una escucha verdadera, el disenso o la diversidad de caminos para lograr los objetivos quedaban opacados frente a lo que se esperaba de ellas: humildad, educación y presencia, las discrepancias tenían características opuestas.

La falta de cuestionamiento sobre otras cuestiones, me llevaba a pensar que ellas acordaban con lo que se afirmaba. Pero, un día en el que se entregaban los resultados de una evaluación participé de una conversación con un grupo, antes de entrar al aula, en la que dos cursantes se mostraban muy enojadas por el trato de la docente, fue la primera vez que las vi disentir, argumentando. En la clase anterior, habían rendido un examen en el que se les pedía, entre otras cosas, que armaran una “carta protocolar”, según me dijeron las dos; en el *Manual*, el ejercicio que se plantea es la escritura de una “carta de presentación”, para poder acceder a una “entrevista laboral”.

...Una de ellas se mostraba muy ofendida por algo que dijo la profesora durante esa clase. Mientras corregía uno de los puntos del examen, dijo algo que ella interpretó como un insulto. Esto lo remarcó diciendo: *“es una profesora discriminadora, levantó la vista mientras corregía y dijo: ‘hablan como indios y escriben como indios’”*. Esto es lo que ella escuchó y se sintió aludida. Es por esto, que afirmó que *“la docente era prepotente, soberbia y autoritaria”*; que *“las cosas tenían que ser como ella planteaba y no como las alumnas proponían”*. Esto remitía a la inflexibilidad que yo había percibido en diversas clases. Según esta estudiante, para la docente *“la carta tenía que ser construida en base a las mismas palabras que ella había dado como ejemplo”*, en la clase previa al examen. (O5, 30/11/15)

Sin embargo, según las personas que me contaban esto, no disponían de fotocopias, ni de ejemplos anteriores para estudiar para ese examen, solo tenían lo ejercitado en el encuentro previo. En general, no toman apuntes durante las clases, me estaban planteando que no tenían cómo recordar esas palabras exactas. Y el problema, que estaba señalando la trabajadora, era que las propuestas alternativas para construir esa carta no fueron aceptadas.

...Para poder entender qué había pasado pregunté: *“¿a qué se refería con ‘protocolar’?”* Esto generó más indignación, una de ellas dijo: *“¡si ella [por mí, por esos días, todavía me llamaban ‘profe’] no lo sabe, es que entonces no es tan claro!”*. [...] Una de ellas dijo que la frase de la docente era discriminadora porque usaba la palabra “indio” como una descalificación, como si fuera algo malo. Incluso, cuestionó el término, planteando que *“los indios están en la India, los habitantes de acá son autóctonos y antes que nada, seres humanos”*. La otra cursante agregó: *“en todo caso hay que enseñarles las cosas que no saben, pero no descalificarlos”*. (O5, 30/11/15)

Más tarde, ya en el aula, otra de las cursantes hizo un comentario sobre ese suceso, que me permitió ver la diversidad de interpretaciones.

...Esta otra estudiante percibió una actitud diferente en la docente al decir esa frase, que describió con otras palabras y tono: *“por favor, chicas, no escriban como indios”*, creía que había sido un simple comentario y no comprendía cómo algunas habían podido interpretar sus dichos como discriminatorios. La persona ofendida estaba participando de la conversación, pero no le contestó ni aclaró

su posición, se mantuvo en silencio durante toda la clase. [...] y fue ella quien más tarde me dijo que en las evaluaciones tienen “*miedo a equivocarse*”, que son “*personas grandes*” y están “*desacostumbradas a estudiar*”. En estas situaciones se acumulaban una serie de emociones: “*vergüenza a fallar*” o a ser juzgada; enojo por el esfuerzo hecho sin el resultado esperado; bronca por sentirse discriminada; dolor por verse cuestionada de una manera tan frontal. Después dijo que creía que era su examen el que había motivado la frase controvertida. (O5, 30/11/15)

En este sentido, otro tema relevante, vinculado al objetivo de “jerarquización”, es lo que diferentes personas que trabajan en la *Escuela* denominan: *construcción de una “autoestima fuerte”*. En una de las primeras clases

... la docente estaba entregando las evaluaciones ya corregidas y fue llamando a cada una al frente para que las firmaran y las retiraran; les permitía ver las correcciones, pero luego debían devolverlas²⁴⁹. En un momento llamó a una de las trabajadoras más tímidas —esto se manifestaba en sus movimientos, posturas y gestos—, que permanecía callada durante toda la clase. Es una de las personas que tiene más dificultades para expresarse y mostrarse como una persona desenvuelta, cuestión problematizada en las diferentes clases que hacen mención a la “comunicación” como una “competencia laboral” a desarrollar, para tener un buen desempeño en el trabajo. Cuando se acercó al escritorio la docente le dijo en voz alta que tenía un “excelente”, esto provocó un cambio en su expresión, ¿orgullo, placer, felicidad? ¿O todo esto junto? Pensé entonces en la idea de la “*autoestima*”, que es algo que tanto las docentes, las directivas como las administrativas mencionaron en diferentes momentos. Esta docente me lo planteó, en una conversación fugaz, que cuando aparecen conflictos en el aula, los llamados de atención siempre se hacen tomando en cuenta que las cursantes tienen que sentirse bien en la clase: “*vienen con la autoestima muy baja y es una de las cuestiones, sobre las que hay trabajar*”. (O3, 13/11/15)

...Una de las administrativas, haciendo mención a mi investigación, dijo que había elegido un “*rubro difícil*” para investigar, por las “*patologías*” que tenían

²⁴⁹ Este es un procedimiento habitual, las evaluaciones se envían al MTEySS como documentación de cada cursante, junto con las listas de asistencia. Esto es lo que permite, más tarde, certificar la aprobación del curso.

estas mujeres: “*hay que reconstruir la autoestima, muchas creen que están allá abajo [señala el subsuelo] y no saben que están arriba, al igual que el resto de las personas [...] son siglos de estar allá abajo, esto es lo que hay que cambiar*”.
(O2, 11/11/15)

La generación de un clima de confianza es un elemento fundamental para propiciar los intercambios en espacios formativos. Sin embargo, no es lo que se ve en todas las clases. Esto, no solo impide la construcción de una perspectiva crítica, frente a las diversas situaciones de dominación presentes en sus trayectorias laborales y vitales, sino que tampoco genera un espacio donde esa “*autoestima*” se construya.

La “distancia” se advierte en diferentes momentos. Se observa claramente en las experiencias relatadas por las docentes, que involucran anécdotas donde las diferencias de clase están muy marcadas; o, en las situaciones en las que manifiestan falta de compromiso con las problemáticas de las cursantes. Pude registrar esta “lejanía” en muchas ocasiones:

...por momentos parece que la clase fuera un trámite: de un lado, entrar a tiempo —o llegar tarde, porque el horario de la clase se superpone con el del trabajo—, copiar, escuchar, cumplir el horario, mirando impacientemente el reloj para ver si falta mucho para que termine la clase. Del otro, desarrollar un tema, pasar lista, designar una actividad, cerrar la clase en el horario previsto (incluso sin permitirles salir antes aunque no queden contenidos para trabajar²⁵⁰), irse rápido.
(O2, 11/11/15)

...Al terminar la clase, alguien intenta acercarse a la docente, pero ella parece que procura no relacionarse con ninguna de sus cursantes. Pareciera no querer entablar con ninguna una relación que implique ni una palabra de más. Por momentos, esto puede responder a no querer quedarse más tiempo del necesario en el lugar de trabajo, la *Escuela*. Pero en otras situaciones, esto responde más a sostener el “funcionamiento” de la *Escuela*; como si el objetivo último fuera la cuestión burocrática: que la *Escuela* siga en actividad, con su división de tareas, sus reglas, la supervisión, mantener el cupo de los cursos para que no se cierren; preservar el trabajo de todo el personal. (O4, 18/11/15)

²⁵⁰ Esto lo observé en diferentes clases y con diferentes docentes, el horario hay que cumplirlo, la puerta del aula se abre a la hora pautada, aunque esto implique quedarse sentadas en silencio o conversando.

... La docente está cansada, no tiene paciencia ante las dudas o equívocos, no se implica en sus bromas; incluso las descalifica levantando la voz, o diciendo “yo no me río”, reprendiéndolas al decirles: “en la clase no se sacan fotos” (práctica que ya había observado en otros cursos, siempre relacionada a documentar algún logro: aprobar un examen; finalizar un curso; terminar un plato). Establece distancia diciendo que le duele la cabeza y que no quiere que den más vueltas, cuando se hacen las graciosas o se demoran en algo. [...] Finalmente, vi que hasta le tienen miedo, se hacen señas pidiendo silencio cuando creen que ella se va a enojar, por la manera en la que reacciona ante algunas de las cuestiones que ellas plantean, o por algo que se salga de lo rutinario. Durante la clase, contestó a una de las preguntas de una alumna: “pretendes una profesora para vos sola”. Tiene una manera más tradicional (e infantilizadora) de imponerse en la clase: cara enojada, comentarios hirientes, llamadas de atención personalizada con voz estridente. (O11, 20/1/16)

...por momentos, más que un espacio donde se enseñan habilidades (cómo redactar; cómo recurrir al material de estudio que se les entrega, para resolver dudas o para estudiar; cómo reflexionar ante una pregunta sin remitir al caso personal, sino generalizando o abstrayéndose de lo singular) la clase toma la forma de un espacio para bajar respuestas estereotipadas, sin compromiso con las dificultades que se les pueden presentar a la cursantes. En una de las clases, una docente, en lugar de responder una duda sobre una pregunta del cuestionario de ese día, dijo: “eso ya lo hablamos, dejalo”. En otro momento de esa clase, preguntó sobre un ejemplo que había leído: “¿Qué factores fueron lo que motivaron a X. a salir a buscar trabajo?”, alguien respondió: “que el dinero no alcanza”, y la docente rechazó la respuesta corrigiendo “factores, los factores son hechos”, sin agregar más explicaciones, negando que ese sea un “hecho”. En otro momento de la clase, sugirió que “una posible pregunta de examen puede ser: “¿Qué es la empleabilidad?, lo mejor es que lo estudien de memoria”. (O3, 13/11/15)

En otra clase, con otra docente, esto vuelve a pasar; fue durante el armado del CV, no se mencionó que hay muchas formas de hacerlo, sino que se indicó solo una, y esto quedó como la única posible: “el CV se arma así”. No mencionó que se relaciona, por ejemplo, a las exigencias impuestas en cada búsqueda. Y esta inflexibilidad hizo que,

en ciertas ocasiones, ella misma dudara al responder ante las consultas de las cursantes.

... Ante la pregunta: *“si vivo en Versailles, ¿qué pongo: Versailles o Capital?”*. Me mira primero, después contesta: *“Versalles”*, como si esta fuera la única forma, sin indicar que la elección de la localidad podría estar relacionada al lugar en que se ubicaba ese trabajo al que una se postula. Otra pregunta fue: *“¿Escribo todos los trabajos que tuve?”* La docente le responde: *“no, solo los relacionados al trabajo por el que te postulas”*, esto implicaba que si habían tenido un trabajo como vendedoras, no lo tenían que agregar al CV, restando la posibilidad de sumar experiencia laboral. Tampoco fue claro el criterio para armar el orden sucesivo de los trabajos desempeñados, en lugar de decir: *“arriba va el más reciente o el último”*, dijo: *“Tiene que poner en el trabajo actual: 2016 a la actualidad, y los anteriores abajo”*. Si ellas comenzaron a trabajar, en el lugar donde estaban en ese momento, en años anteriores a 2016, no tenían que poner 2016 (este problema apareció), sino el año de inicio de esa actividad, esto no fue aclarado. (O12, 26/1/16)

Incluso, en algunas ocasiones, la “formación para el trabajo” pasa a ser un “proceso civilizatorio”, que implica la interiorización de controles y disciplinas que posibiliten un cambio en el comportamiento frente a los/as empleadores/as. Desde contener sus pasiones o dominar sus afectos, esto resulta fundamental para poder hablar desde un *“lugar elegante”* (O14, 27/4/16); pasando por controlar sus inquietudes, no preguntar sino *“esperar a que se les de la palabra”*. (O5, 30/11/15)²⁵¹. Finalmente, cuidando la apariencia, donde la propia presentación forma parte de los contenidos trabajados en algunas clases (O6, 17/12/15); incluso algunas de las docentes señalan en reiteradas oportunidades cuáles son las actitudes deseables: humildad, comprensión, seriedad. Por otro lado, hacer mejor sus trabajos también implica la incorporación de las “capacidades laborales” ya mencionadas: *“cómo ‘organizarse’, ‘calcular’ y ‘planificar’ mejor”*, para maximizar el tiempo de trabajo: *“organizando las compras y planificando todos los pasos y procesos para la elaboración de los platos por adelantado”*; *“hay mucho para hacer y el tiempo no alcanza”*; hay que *“calcular bien”*; todo esto posibilita *“ser más eficientes en el trabajo”* (O6, 17/12/15).

²⁵¹ Algunos de estos ejemplos los trabajo más adelante.

“Son habilidades que hacemos inconscientemente, tomar conciencia qué hay que hacer para que todo salga bien en un trabajo”, dice una de las trabajadoras. [...] Mientras que la docente dice: “Por la cantidad de cosas que hay que hacer el día no rinde, para esto son las habilidades. Planificar: todos los días no se limpia todo, ver qué se va a limpiar. Me organizo: cuál hago primero, cuál hago segundo, qué elementos de limpieza voy a utilizar. Calculo: el tiempo que me va a llevar, opciones de acuerdo a las obligaciones de cada día. Comunicar a través de cartelitos”. (O1, 4/11/15)

También, enfatizando otra de las “competencias laborales” impulsadas en los materiales: *“poder tomar decisiones”,* esto implicaba que debían ser ellas las que tenían que *“resolver problemas: sin llamar a las empleadoras; después de las dos materias que hicieron deberían ya saberlo”* (O1, 4/11/15).

Este “proceso civilizatorio” también es evidente en el tipo de “diálogo” que una de las docentes buscan construir con sus alumnas: esos extensos monólogos, donde las acotaciones de las estudiantes son mínimas. Mientras trabajaba en el plato del día, a veces, iba contando películas o experiencias personales, que en general resultaban ajenas a las experiencias vitales de las trabajadoras: no tenían que ver con sus propios *habitus* de clase; había un “desajuste” entre lo que la docente iba contando y lo experimentado por estas mujeres. Durante una de las clases, mientras esto ocurría, una de ellas la interrumpió para hacer un comentario, la primera reacción de la docente fue llamarle la atención por su *“interrupción inadecuada”,* dijo que esto era parte de las cosas que tenían que aprender:

...“esto, es parte de la formación que están teniendo”. La docente estaba hablando del “brunch”, dijo que era “una costumbre que se seguía en EE.UU.: hacer como un segundo desayuno —o un almuerzo liviano— a media mañana”, y dijo que “esto es algo que tienen que saber porque si se anotan en una agencia y las llaman para ‘servir’ —es un término utilizado en gastronomía sin connotación negativa ni peyorativa—, tienen que saber que pueden servirse diferentes comidas, es bueno que vayan escuchando qué es el ‘brunch’”. Después habló de su propia nieta, contó cómo le “pedía que le compre ropa y botas”, el contexto económico social del momento en el que se llevaba a cabo la

clase era crítico, con despidos constantes, inflación descontrolada y retirada constante del Estado²⁵². (O13, 18/4/16).

Días antes, una de las coordinadoras del *Taller de concientización*, con respecto al trabajo desempeñado por estas mujeres, había dicho que lo consideraba “*un ‘simple’ trabajo de empleadas domésticas, que despierta ‘enojo con el mundo’ entre quienes lo desempeñan*” (TB, 7/4/16); descalificándolo, sin prestar atención a los postulados de la *Escuela*, que plantea que este trabajo históricamente se ha “desjerarquizado”.

Este tipo de afirmaciones, o pretensiones, eran habituales en algunas de las clases, con las que se las alentaba a pensar que podían presentarse con el título otorgado por la *Escuela*, con el aval del MTEySS, en trabajos que se consideraban “mejores opciones”²⁵³, por ejemplo, el trabajo de catering. Un ejemplo de esto es lo que se señala en el *Manual*:

*“El objeto de la formación es también fomentar la reflexión por parte de los y las participantes acerca de las diversas posibilidades laborales que surgen a partir de este perfil de base, **profundizando y especializándose** en alguno de los servicios que lo componen”.* (MTEySS y OIT, 2014: 22)

Tampoco la orientación que se da al *Centro de empleo*, que “*pone en contacto a los empleadores/as y empleadas/os*”, apunta a una salida laboral fuera del sector, los ofrecimientos de trabajo, remiten a opciones relacionadas al trabajo en casas particulares. Todo esto iba en la misma dirección: “*hacer bien su trabajo de empleadas domésticas*”, que, pese a todo el empeño puesto, sigue teniendo un sentido claro: “*ser buenas sirvientas*”, esto es, abnegadas en su trabajo, reservadas, comprensivas ante el maltrato (que en sus propias experiencias puede adquirir múltiples formas), educadas, ubicadas.

6.4.4- Las cuestiones inesperadas: la manifestación de la controversia

En la última clase de uno de los cursos, durante el desarrollo del módulo *Nos acercamos al mundo del trabajo*, se lleva adelante un ejercicio, en el que se dividen en diferentes parejas, para hacer la representación de una situación de búsqueda laboral; dos de las cursantes encarnan los papeles de “empleadora” y “empleada” en una entrevista de

²⁵² “La decisión de incrementar bruscamente el valor del dólar (anticipada en el marco de la campaña) y las tarifas, junto a la eliminación de las retenciones y desarticulación de la Secretaría de Comercio, tuvo su impacto en términos de inflación. Ello indica que la misma no estuvo a la cabeza de las preocupaciones de la nueva gestión, o bien que no previeron correctamente el impacto de esas medidas sobre la evolución de los precios” (Página 12, 17 de abril de 2016).

²⁵³ Consultar Anexo. Apartado 6: Promoviendo la ampliación de la trayectoria laboral.

trabajo (un *juego de roles*), que les permite desplegar todo lo aprendido; con el objetivo de evaluar el desempeño logrado en ese módulo. Pude observar esta misma clase en dos grupos de cursantes diferentes.

En la indagación sobre las maneras en que la *Escuela* posibilitaba la construcción de una conciencia trabajadora, hasta ese momento y en cada clase, solo veía repetirse un ritual escolar estereotipado. Pero sabía que cada uno de esos días iba a ocurrir algo diferente, posibilitado por estas dramatizaciones; además, se entregarían las notas de los exámenes, que les permitiría, o no, aprobar el módulo. Todo esto hizo que las observaciones de ese día fueran particulares.

Algunas de esas dramatizaciones, en las dos ocasiones observadas, fueron las que posibilitaron advertir el otro lado del poder, no solamente el lado que domina. Si bien no se les ponía nombre ni a la injusticia ni a la humillación, se las visibilizaba a través de formas indirectas de narrar y referirse a las experiencias que comparten y las atraviesan como trabajadoras mujeres, de clases bajas racializadas. Estas actuaciones son las que permitieron resignificar las situaciones representadas, en algunos momentos, como abusos laborales o como explotación; y, en otros, como desprecio o distanciamiento, como lógica de dominación. Pero, lo significativo es que todo esto fue nombrado de manera elíptica, fueron formas de actuar, representaciones, *performances*, atravesadas, por un lado, por la ironía o la burla; y, por el otro, por la amargura. Pero, siempre remitieron a incomodidades, presiones, humillaciones o malos tratos.

...En uno de los cursos, dos de las empleadoras fueron interpretadas como personas rígidas, ocupadas, sin tiempo, con múltiples exigencias respecto al trabajo de las empleadas [...] Se pusieron en el lugar de la empleadora, exigiendo; y, en el de la empleada, aceptando. Terminaron haciendo el papel que ellas mismas padecieron. Naturalizaron esa rigidez y falta de consideración que demuestran algunas de las empleadoras, que aparecen constantemente en sus relatos. Se preguntó insistentemente, en las dos representaciones, sobre los horarios, el estado civil, lxs hijxs; la prioridad estuvo puesta en el cumplimiento del horario de entrada (ya que la posibilidad de salir a trabajar de las empleadoras está atada a esta cuestión) y en las obligaciones de la empleada; mientras que las obligaciones de la empleadora, quedaron más diluidas, se restringieron al pago del sueldo: Al terminar la entrevista, después de preguntas detalladas sobre las obligaciones y las referencias (tareas, horarios, estudio, experiencias previas, hijos, lugar de la vivienda, entre otras), la empleadora le

dice a la empleada, para despedirse: “*acá tengo tu curriculum, tu teléfono yo la llamo esta tarde*”. La empleada pregunta: “*¿Y el sueldo?, me dijo que paga por mes, ¿no? ¿En cuánto quedamos?, porque se paga por mes pero se calcula por hora, ¿no? Y por hora, ¿cuánto sería?*”, y la empleadora responde: “*La hora que vos me dijiste, yo te calculo sobre eso y te digo esta tarde. Más los viáticos, que vos tenés 40 minutos de viaje, se te va a cubrir ida y vuelta*”. No aparecieron en estas instancias la referencia al proceso para dar de alta a la trabajadora, ni se mencionaron los derechos laborales ni el pago de los aportes patronales; cuestiones que deberían pactarse al iniciar la relación laboral. (O5, 30/11/15)

En las representaciones comenzaron a tomar cuerpo muchos de los problemas que ellas tienen cotidianamente en sus trabajos, aunque no se apelaba a ellos desde la denuncia: falta de flexibilidad en los horarios, y falta de consideración para con ellas, sus propios horarios y obligaciones extra laborales; incomprensión por los inconvenientes cotidianos que pueden tener, como dificultades para conciliar el trabajo con el cuidado de sus hijos e hijas; pedido de tareas que les desagradan (tales como cuidar niños/as o mascotas); obstáculos para negociar sus salarios; falta de correspondencia entre las horas trabajadas, las horas pagadas y las declaradas al momento de ser registradas; desconocimiento de los viáticos; entre otras cuestiones. Paradójicamente, todos estos problemas, presentes en sus relatos de vida, no fueron representados críticamente en estos ejercicios.

Parecían representaciones de situaciones cotidianas de subordinación, naturalizadas como parte del orden social existente. La dramatización del interrogatorio que componía la entrevista laboral, remitía a sus propias experiencias de búsqueda de trabajo; alguien dijo después de representar a la empleadora: “*Me acordé de cuanto tuve la entrevista la última vez, era abogada*”. Y, tangencialmente, hacían alusión a lo visto en las clases. De esta manera, podía interpretarse la representación como parte del *comportamiento público*²⁵⁴ (Scott, 2004[1990]), que se espera que ellas adopten, a través de la

²⁵⁴ Tomo en cuenta la crítica que hizo John Gledhill (2000) acerca de lo que él consideró un “punto débil” en la teoría de James Scott: “*los sujetos autónomos no existen, y la idea de que hay espacios de vida social subalterna que no se hallan en absoluto colonizados por las relaciones de poder constituye un funesto punto débil*” (p. 115). Mi postura ha quedado demostrada en diferentes puntos de la tesis, donde analizo la incorporación y la participación en el modelo hegemónico de dominación sociopolítico y cultural de los sujetos/as subalternos/as; esto forma parte de las luchas cotidianas por la hegemonía. Por esto, la imagen de las máscaras y la configuración de un discurso público y otro discurso oculto me parece sugerente para pensar en la dialéctica del poder. Agradezco al Dr. Horacio Sabarots por advertirme sobre esto.

aceptación de ese orden desigual, mediante el consentimiento, posibilitando su reproducción y justificación.

En los momentos más intensos de estas representaciones —por la rigidez representada; por la gestualidad o por el énfasis puesto en algunas características ajenas—, fue posible comenzar a vislumbrar posturas que permitían ver la capacidad de agencia de estas mujeres. Por un lado, *enmarcando*²⁵⁵ la representación como una respuesta al poder, siguiendo las pautas del “juego” propuesto en la clase, lo aprendido en términos teóricos se ponía en acto, se respondía al poder desde la legitimidad y la legalidad. Por el otro, *enmarcando* la dramatización, desde el inicio, en un registro burlesco: el poder era ridiculizado. Estos contextos interpretativos que se fueron conformando posibilitaron dirigir la mirada (más que al despliegue de lo aprendido) hacia las maneras en las que las jerarquías y las *experiencias* vividas eran representadas.

Desde el primer marco (respuesta al poder), en una de las dramatizaciones, la persona que representaba a la empleada estaba ansiosa por demostrar que retomaba el contenido de las clases, haciendo valer sus derechos: preguntaba sobre las condiciones laborales, los horarios; ponía distancia cuando se le proponía alguna tarea que no estaba dispuesta a cumplir; planteaba sus pretensiones o discutía el salario propuesto. Luego de la representación, la docente se detuvo para cuestionarla, para plantear cuál era el papel adecuado, el que se esperaba (¿la *Escuela*, la empleadora?) que ellas cumplieran en este tipo de entrevista; naturalizando, en definitiva, la relación de sumisión que envuelve esa relación laboral, a la que debían ajustarse:

...la docente calificó como “*avasalladora*” la actitud de quien pregunta en momentos en los que la empleadora tal vez esté buscando a alguien “*más sumisa*”. “*Hay que esperar a que te den la palabra. La ansiedad del empleado le puede jugar en contra, porque el empleador puede pensar esta es una persona avasallante, o que va para adelante*”, dijo. (O5, 30/11/15)

Por esto, también resultaron sugerentes otras instancias donde fue posible observar la capacidad de actuar intencionalmente que tienen estas trabajadoras. En otro de los grupos observados, una de ellas, desde el papel de empleadora que estaba

²⁵⁵ Siguiendo a Gregory Bateson, Rodrigo Díaz Cruz plantea que “*enmarcar*’ (to frame) una actividad y una situación implica instruir a los participantes a utilizar ciertos criterios interpretativos que les permitan dar cuenta de lo que ahí ocurre, dada su peculiar lógica de composición” (2008: 43).

representando, introdujo una respuesta que reciben recurrentemente en sus empleos ante el pedido de aumento: *“voy a ver cómo trabajas y por ahí te aumento”*²⁵⁶ (O12, 26/1/16). Esto fue mencionado en conversaciones informales como “avivadas”, en otro momento señalé que esta categoría nativa refiere a ciertas actitudes arbitrarias e injustas de las empleadoras, que generan consternación y las deja, a veces, sin posibilidad de seguir sosteniendo el reclamo por los bajos salarios. Visibilizar esto implicaba su denuncia; sin embargo, esa situación conflictiva no fue percibida por la docente como un tema para analizar, tal vez por haber naturalizado esa arbitrariedad.

La desproporción de poder, que estructura estas relaciones laborales, no se terminaba de presentar y analizar en las clases con toda la gravedad y la injusticia que contiene. Y, en algún punto, es posible relacionar esto con la cercanía del personal de la *Escuela* con las empleadoras²⁵⁷, en términos de clase social; y a la distancia que las separaba de las trabajadoras. En esta relación antagónica, además, las docentes quedaban con la palabra autorizada (decían, exponían, explicaban, aconsejaban, sugerían, afirmaban) y la voz de las trabajadoras quedaba silenciada. Estas distancias de clase advertidas no colaboraban ni en el conocimiento ni en la comprensión de lo que esas mujeres pensaban, sentían, hacían o experimentaban. Faltaba una aproximación a los modos de narrar sus propias concepciones de mundo y experiencias.

Otra de las situaciones más activas se dio en el grupo de las observadoras de la representación, por la incomodidad que causaba la resignación que una de las cursantes estaba dramatizando; aquí lo interesante fue

...la reacción de incomodidad (murmuraban, se quejaban) de las cursantes-observadoras ante la falta de respuesta, de quien representaba en una de las parejas a la empleada, pese al avance abusivo (“avivadas”, dijeron algunas) de la empleadora, que agregaba cada vez más tareas por el mismo salario y, por esa aceptación pasiva de quien estaba siendo entrevistada, una de ellas dijo: *“¡es una abusadora, le pidió de todo, no está bien que tenga que aceptar eso!”*; otra, incrédula, dijo con respecto al trato de la empleadora: *“es muy amable”*, remarcando la distancia con sus propias vivencias. (O12, 26/1/16)

²⁵⁶ Esta frase remite a lo que había planteado una docente en términos de *“demostrar lo que valen”*, analizado en el apartado anterior.

²⁵⁷ Muchos de los ejemplos dados por las docentes remitían a sus propias experiencias como empleadoras.

Desde el segundo marco (el registro burlesco), y frente a estas cuestiones más opresivas, incorporadas a sus vidas como naturales, también, se podía percibir en los gestos, en las respuestas de las observadoras y en ciertas ocurrencias, aspectos relacionados a la crítica y la resistencia. Es decir, cierto reconocimiento de la situación de desigualdad, y la sujeción asociada, al invertir los roles de manera satírica,

...incluso con algunos rasgos caricaturizados que hablaban de cierta intención por burlarse de esos papeles ajenos: M, al caminar para abrir la puerta, se movía de la manera en la que ella percibe que se mueven —forma de caminar, gestualidad, posturas— las mujeres de clase alta —balanceo exagerado de las caderas (tal vez se relaciona con los movimientos que hacen quienes usan tacos muy altos) y cierta afectación en el oscilación de los brazos—, esto provocó risas entre todas. “*¡Toda una señora!*”, gritó alguien. Hizo una aguda y jocosa imitación de lo observado, y las risas indicaban que esta mirada era compartida. (O5, 30/11/15)

Otro caso de parodia burlesca se dio en el otro grupo, una de las cursantes hizo una introducción a la representación de la consigna, que también ubico en este registro:

...P representaba a la empleadora y [...] cuando la empleada quiso saludarla, le dijo rápidamente: “*no, no me saludes que estoy engripada*” y la apartó con un movimiento de la mano. Hubo un estallido de risas, yo sentí como que me había perdido algo, pensé que no había escuchado alguna parte, o que tal vez estuviera enferma de verdad, y que todas se reían de la espontaneidad o la ocurrencia de incorporarlo a la dramatización. Incluso a ella le dio mucha vergüenza (se tapó la boca con las manos riéndose y llevó el cuerpo hacia adelante ocultando la cara entre las piernas), seguimos un rato riéndonos de la escena que nos planteó P, y sus gestos indicaban que había hecho una buena parodia de ciertas actitudes distantes conocidas, tal vez de empleadoras que, desde una posición jerárquica, buscan una justificación para no permitir la cercanía de la empleada en el saludo. (O12, 26/1/16)

En este caso, la ridiculización de estas actitudes volvía a manifestar la importancia de la risa en sentido liberador, reconociéndose como corridas del lugar donde se las pone, al rechazarlas.

Pero, si bien es cierto que en ambas escenas todas las participantes se rieron juntas, también, paradójicamente, esas parodias tienden a perpetuar las jerarquías, ya que aunque se burlan de las maneras ajenas, al mismo tiempo son naturalizadas. Sin embargo, reconocer la existencia de *experiencias* compartidas posibilita la construcción del “nosotras”; el reconocimiento de modos de sentir comunes, de intereses compartidos, de vivencias colectivas, son aspectos que permiten saberse conformando un grupo diferente/enfrentado a otro grupo, el de las empleadoras, constituido también a partir de intereses y formas de significar la realidad, acordes al lugar ocupado en la estructura social. Esto forma parte de estas *experiencias* reconocidas como propias en términos relacionales.

La posibilidad de contrastar los relatos recabados en campo con las observaciones, hizo que fueran aún más significativas las ocasiones en las que las trabajadoras se resistían a profundizar las críticas sobre las empleadoras; el planteo de Scott (2004[1990]) sobre las máscaras permite avanzar en estas ideas, a partir de la *dialéctica de ocultamiento y vigilancia*:

...cuanto más grande sea la desigualdad de poder entre los dominantes y los dominados y cuanto más arbitrariamente se ejerza el poder, el discurso público de los dominados adquirirá una forma más estereotipada y ritualista [...] cuanto más amenazante sea el poder, más gruesa será la máscara. (p. 26)

La *Escuela*, a través de diferentes aspectos simbólicos (las distancias de clase representadas a través del espacio/lugar, el arreglo de las docentes, el tratamiento de los contenidos; las relaciones jerárquicas plasmadas en las dinámicas de la clase, las formas de interactuar, la rigidez de las consignas y de las respuestas), estaba funcionando en un sentido contrario al pretendido. Más que “concientizar” (que era lo pretendido), parecía ahondar la subordinación; al desplazar el eje de la reflexión crítica a la incorporación irreflexiva de consignas, profundizaba el problema de la desigualdad: lo que no se reconoce, no se cuestiona y no se revierte. Sin embargo, en contraste, la *Escuela* en tanto espacio que posibilita conocerse, escuchar otras voces, comparar *experiencias*, e incorporar el sentido de derecho (una frase recurrente en las entrevistas fue “*antes no teníamos derechos*”), permite pensar en la posibilidad de otra realidad y, en ese sentido, construir caminos alternativos para alcanzarla. El reclamo como ruptura de la sumisión; la queja como alternativa a la aceptación, resultan opciones que contrastan con las *subjetividades* construidas alrededor del silencio, la vergüenza y el miedo; constituidas en torno a estructuras o *formaciones culturales y sociales* (Ortner, 2016) desiguales. Volviendo al planteo sobre la conciencia de Thompson (1989 [1963]), el paso fundamental, es el reconocimiento compartido y solidario de la *experiencia*

vivida. Sin embargo, la situación de este sector es distinta a la experimentada por otros: señalaba antes que la explotación es una vivencia solitaria, favorecida por el aislamiento inherente a esta modalidad de trabajo, en el mundo privado de las casas particulares, y sin control por parte del Estado sobre las condiciones laborales. Por esto, un aspecto importante que incorpora la *Escuela* en las vidas de estas trabajadoras es la posibilidad de reconocerse a través de las *experiencias* cotidianas compartidas dentro del grupo que van conformando. De esta manera, sostengo que los procesos de transformación de la conciencia de clase están forjados, en este caso, en el reconocimiento de vivencias comunes, más que en los contenidos incorporados (lo que parece pretender la *Escuela*); es decir, en la ruptura del aislamiento, que permite ver, compartir, conocer, escuchar, vivenciar, transformar.

6.5- El tercer objetivo de los cursos, talleres y acciones de la Escuela: concientizar

La categoría nativa “concientizar”, adquiere diferentes significados en el discurso de la Institución. Por un lado, la “concientización” se relaciona con la difusión de ciertos conocimientos: “*concientizar sobre los derechos y obligaciones del personal doméstico y sus empleadores*”²⁵⁸. Durante noviembre de 2015, en la semana previa a las elecciones presidenciales, una de las cursantes, al volver a la *Escuela*, luego de participar en una mesa de campaña político-partidaria organizada por la *Escuela*, el Sindicato y la Obra Social, me dijo: “*fuimos a concientizar a las señoras [empleadoras] repartiendo volantes*”.

Para lograr este objetivo se hacen “campañas de sensibilización” en diversos momentos y con diferentes motivos. Por ejemplo, la que se llevó adelante a mediados de 2019, en la estación terminal de Constitución. Fue organizada entre la OIT, *Trenes Argentinos*, el Ministerio de Producción y Trabajo; los sindicatos UPACP y SACRA, con motivo de la celebración del quinto aniversario de la ratificación, por parte de la Argentina, del *Convenio 189* de la OIT²⁵⁹, que apunta a mejorar las condiciones de trabajo en el sector. También se hicieron “campañas de sensibilización” sobre la Ley; estas “son por demanda”, las solicitaron los municipios u otras organizaciones con el propósito de “concientizar” a la sociedad (Roncoroni, 2019b). Entonces, tal como se consigna en el boletín de novedades de la OSPACP, la acción de “concientización” remite a dar a

²⁵⁸ Tomado de: <https://www.upacp.org.ar/?event=seis-preguntas-los-derechos-las-trabajadoras-domesticas>

²⁵⁹ Ver el apartado *Trabajo: explotación, derecho y dignidad*, en el Capítulo 1.

conocer “la importancia del respeto de los derechos laborales consagrados en la normativa laboral y en la Constitución Nacional”²⁶⁰.

Por otro lado, la categoría “concientización” también se utiliza para mencionar el trabajo hecho en uno de los talleres de la *Escuela*, el que está relacionado al *Centro de empleo*. Y se plantea que su meta es que las personas que pasen por el taller logren reflexionar sobre la importancia de sostener el empleo desde la “comunicación” y la “responsabilidad”. En este caso, la propuesta desde la *Escuela* está fundamentalmente centrada en lo que denominan “concientización para el trabajo”; quienes aspiran a anotarse en el *Centro de Empleo*, deben obligatoriamente participar de este taller; sin embargo, sus cursantes llegan a él sin saber de qué se trata, qué se les va a pedir, ni para qué se lo solicitan.

En este caso, la falta de “comunicación” por parte de la *Escuela*, saca nuevamente a la luz la particular manera de relación que se establece entre la Institución y las trabajadoras: más que ser consideradas “sujetas” en los cursos o talleres, en las actividades o en las acciones sindicales, son consideradas “objetos” de los cursos, de la agremiación, de las acciones. Esto refiere a una lógica inferiorizadora, constituida por ciertas acciones o actitudes que están encaminadas a desconocer la autonomía, la capacidad de tomar decisiones o de evaluar opciones que tienen estas mujeres adultas.

Así, las trabajadoras no solo llegan con incertidumbre y temor (creen que se las va a someter a un examen) a esta instancia “obligatoria” (es un requisito para poder acceder al *Centro de empleo*); sino que, además, tejen sospechas acerca de las intenciones de la *Escuela*: una de ellas me planteó que ahí eran pasadas por un “filtro”; pareciera que este taller funciona para seleccionar los “recursos humanos adecuados” para este trabajo (¿tal vez, las menos conflictivas?, ¿se busca la adaptación o el conformismo?), esa fue la sensación que me quedó luego de asistir a uno de esos talleres y es lo que la trabajadora me había señalado. Cuando pretendí profundizar esto con una de las coordinadoras mis preguntas no fueron bien recibidas.

Además, otra de las trabajadoras me relató una conversación que se sostuvo durante una clase, entre algunas alumnas y una docente. Esta última no quiso comprometerse ante una duda planteada por una de las cursantes sobre el *Centro de empleo*. Según la alumna que había recibido la oferta de trabajo, la propuesta salarial fue:

²⁶⁰ Ver Anexo: Boletín 2. *Campaña de concientización*.

... “a razón de \$20 la hora. Y no es nada’, dijo ella. Entonces, la profesora le dijo ‘ah, la verdad que no sé qué decirte’. Entonces, yo también observo esa situación de parte de las profesoras, ¿no? Como que, a veces, también, ponen como una separación... un margen de decir ‘tampoco me tengo que tirar contra la Escuela’. Entonces, a algunas las aconsejan y a otras no, eso también observo yo. Dijo ‘ah, no sé, yo la verdad, que no sé, en eso no me meto’, dijo. La chica estaba hablando de la bolsa de trabajo. Y, después, tuve otra compañera que me dijo ‘sí, la verdad es que no te pagan nada, dice, como \$30, \$35 la hora’. Y yo cuando me dijo así le digo ‘¿será que el Sindicato se queda con parte de la plata? Capaz que la empleadora ofrece \$60 y \$30 te da a vos y \$30 para el Sindicato’. [...] Yo estoy \$70, \$80, según el lugar. En algunos, por ejemplo, trabajo 4 horas y me dan \$350 [es decir, \$87,50 la hora]”. (E2, 5/10/16)

Esta mujer sumaba otra sospecha a las anteriores; las que terminan ubicando a la *Escuela* y al Sindicato en un lugar complicado con respecto a sus metas de *trabajo decente*. Pero, además, la falta de una comunicación clara con las cursantes, y del análisis permanente de las contradicciones que se encuentran en la vida cotidiana, también se configura como un déficit de la Institución. Este déficit es el que no permite generar un compromiso sobre lo que va surgiendo en los espacios de diálogo; no se crean las condiciones adecuadas para profundizar la construcción de una conciencia trabajadora, a través de la recuperación de vivencias, de la reflexión sobre los condicionamientos compartidos o sobre las similitudes y/o diferencias que configuran las propias experiencias. La sumisión de un lado implica dominación del otro, a través de procesos encubiertos de explotación y represión; la reflexión sobre esta dialéctica implica deconstruir la propia existencia, rehacer la historia.

6.5.1- Apropiación de los derechos a través del conocimiento de la Ley

Durante el curso *Servicio en Casas Particulares*, las cursantes tomaron contacto con el texto de la Ley 26844, y con los derechos que garantiza. Sin embargo, pese a que recibieron el texto completo de la Ley, en un libro impreso, esto resultó sesgado por dos cuestiones articuladas: el recorte seleccionado en la clase y la falta de entrenamiento para la lectura directa de una ley:

... en la clase no tomaron contacto con la Ley impresa (en el módulo *Nos acercamos al mundo del trabajo*), pese a que la capacitadora les dio un ejemplar

a cada una. Durante el desarrollo de la clase solo leyeron una selección de artículos a través de una fotocopia, es decir, no se produjo un trabajo sobre las habilidades y recursos necesarios para leer una ley (que en general, representan una lectura ardua), sino que el contacto con sus derechos se dio mediante la interpretación de esos artículos por parte de la docente (o del MTEySS). Esto no incentiva la lectura directa, sino que sugiere ir a esa “traducción”, que incluso tiene algunas dificultades que no lograron subsanarse en la dinámica de la clase²⁶¹. (O2, 11/11/15)

Cuando le pregunté a la docente sobre estas fotocopias, me dijo que *“solo se trabajan algunos artículos, por una cuestión práctica”*, pero lo cierto es que no se logra hacer una vinculación entre esos “papeles” y la Ley. Más tarde, pude ver que, al mencionar los derechos contemplados en la Ley, algunas de ellas se referían a esas fotocopias recibidas, no al texto completo de la Ley que recibieron en formato libro. Esto no generó la idea de “lectura de la Ley”, lo pregunté en diferentes oportunidades; algunas; incluso, se habían olvidado que recibieron el texto de la Ley completa.

Pese a estas dificultades, fue una clase muy dinámica y participativa, con el tiempo vi que esto no era lo habitual en este módulo. Las preguntas eran permanentes, siempre tratando de comprender en qué situación estaban ellas en sus propios trabajos. Iban reflexionando sobre los derechos negados, primero a través de la sorpresa y la indignación; luego, reforzando sus posiciones de trabajadoras bajo relaciones contractuales.

...Una de ellas dijo perpleja: *“en mi caso, mi empleador me puso en la quinta categoría, pero yo hago limpieza, plancho, cocino y cuido a los bebés, son mellizos. Los aseó, los llevo a pasear, los cambio, los visto, y me paga \$5000. Es muy poco. Me dio nada más \$5000, me está robando”*. El resto no solo la acompaña en la indignación, sino que acuerda con esto diciendo: *“son demasiadas cosas las que pide”; “es una miseria”; “es muy poco”, “ni siquiera*

²⁶¹ Por ejemplo, al trabajar el artículo 34, sobre la “licencia por enfermedad”: el material entregado decía *“la trabajadora/r (sic) tiene derecho a esta licencia a razón de 3 meses en el año, si la antigüedad en el servicio fuera menor a cinco (5) y de seis (6) meses si fuera mayor...”*, no se explicó de manera adecuada que el derecho a gozar de 3 meses (con menos de 5 años de trabajo) o de 6 meses (con más de 5 años de trabajo) de licencia, remitía a los años trabajados y no a los meses. Si hubiera existido una comparación con el artículo correspondiente de la Ley, este error se podría haber aclarado.

*está a la altura de la Ley*²⁶², *que dice \$5632; y es muy poco; le tienes que llevar la Ley*²⁶³. Otra cursante le respondió: *“aunque la lleves, no les interesa”*. (O2, 11/11/15)

Con la ART vuelven a manifestar enojo, una de ellas dijo:

...“tenés que revisar el aporte, que por ahí no corresponden con lo que estás cobrando, si un día te enfermás, la obra social hay cosas que no te va a cubrir, porque el costo no llega a lo que te están pagando. Tenés que controlar mucho el recibo, con las horas que trabajas, te tiene que dar todo como corresponde”. Otra de las cursantes relató que no tenía ART: *“Yo siempre le pido mucho... que me ponga en la ART, me dijo que se le había pasado. Pero ella lo tiene que solicitar”*. (O2, 11/11/15)

Los ejemplos no paraban, cada una quería entender su propia situación. Otra dijo con respecto al monto que se establecía por hora:

... “Yo no cobro \$40 la hora sino \$60, si no ganara eso no me alcanza, no puedo mantener a mi familia”. Con respecto al *“tiempo de descanso”*, que si bien en esta Ley se amplió, no se menciona en la clase que con la anterior normativa (Decreto-Ley 326/1956) existía una regulación para las trabajadoras sin retiro²⁶⁴, esto quiere decir, que sí se les negó un derecho a todas las que trabajaron bajo esta modalidad (la mayoría empezó a trabajar “sin retiro”). Sin embargo, la docente dijo: *“antes esto no existía”*. (O2, 11/11/15)

²⁶² Vuelven a referirse con esto al nomenclador que establece el MTEySS, que era el que estaban trabajando en esa clase. Ver Anexo: Apartado 8. *Nomenclador de noviembre de 2015*.

²⁶³ Esta frase, además, muestra la lejanía que sienten con la Ley, ya que el nomenclador con los salarios no aparece ahí. La Ley pasa a ser un “objeto” a mostrar, más que un texto para interpretar e instrumentalizar.

²⁶⁴ Tal como plantea Romina Cutuli, el *Estatuto del Servicio Doméstico* o Decreto-Ley 326/56 *“aseguraba una provisión de trabajo doméstico y cuidados regular y a bajo costo y una provisión esporádica totalmente desregulada”* (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018: 124). Sin embargo, las regulaciones que existían tampoco se cumplían: en este *Estatuto* se establecía un descanso obligatorio en el caso del trabajo sin retiro, que es el ejemplo que planteaba la cursante, que la docente negó que existiera antes, sin embargo en el Art. 4° del citado Decreto-Ley 326/1956 dice lo contrario. El aspecto que sí configura un cambio importante a partir de la Ley 26844, es el descanso semanal, que de *“veinticuatro horas corridas”* pasa a *“35 horas corridas con inicio a partir de las 13 del sábado”*. Ver Anexo: Apartado Decreto-Ley 326/1956.

Las reflexiones que todo esto generó fueron muy importantes, permitían retomar diferentes temas relacionados a los procesos de transformación buscados desde el objetivo de “concientizar”:

...Una de ellas dijo que *“por la necesidad se aguantaba, ahora me doy cuenta de que no tenía el descanso. Trabajaba en la casa de día y a la noche no podía descansar, porque nos turnábamos con la otra chica para cuidar a la madre de la señora. Y un día que salí me llamó la atención, pero era en mi hora de descanso: de 6 a 7 [de la tarde] para hacer una compra para mí, me dijo que no podía salir de la casa porque trabajaba cama adentro y en relación de dependencia, ahí entendí que era ‘relación de dependencia’: estoy bajo las órdenes de ella y todo lo que ella dice tengo que hacer”*. Finalmente, se generó un intercambio acerca de la parte que les corresponde en este proceso de hacer valer los derechos: *“teniendo este conocimiento de la Ley, está en nosotras tener que ganar esta conquista de a poquito, hacer que esto se cumpla, si nosotras no sabemos exigir y... va a seguir igual”*. (O2, 11/11/15)

En esta última intervención es posible identificar algunos de los problemas que envuelve este vínculo laboral: la naturalización tanto de la dominación y como de la subordinación; el desconocimiento; la falta de información; la posibilidad de que la Ley permita desarticular las capas históricas de desigualdades; el campo de fuerzas variable, a partir del cual se estructura la explotación en el sector. Si bien, algunas de las que asistieron a esa clase, reforzaron su escepticismo, otras incorporaron la idea de que eran ellas las que tenían que actuar para revertir la situación, lo demuestra los verbos utilizados, vinculados siempre a acciones que producen efectos, al sentido de “control” o “volición”: conocer; llevar la Ley; revisar; controlar; hacer que se cumpla; ganar lo logrado; exigir.

En otro de los grupos, luego de la clase en las que toman contacto con la Ley se pudo ver este mismo cambio, con respecto a reconocer y sostener la propia capacidad para modificar sus situaciones, aunque siempre referido a contextos asimétricos que condicionan en parte sus acciones:

...La semana anterior habían estado viendo la Ley en el módulo *Nos acercamos al mundo del trabajo*, entonces, S, al conocer más sobre sus derechos, pudo refutar algunas de las cuestiones que sus empleadores esgrimían como excusa para no formalizar la relación laboral, después de haber trabajado en esa casa por 28 años y de haberles pedido tres veces que la registraran: *“la mujer me dijo*

que no me corresponde, que había averiguado con la contadora y no trabajaba la cantidad de horas. Pero le planteé lo que me dijo la profesora, que 'si uno está una hora en el día trabajando ya tiene que hacer aportes, esto había cambiado en el último tiempo por una Ley'. Después me dijo: 'no, pero tenés que hacerte monotributista'. 'No, eso lo tienen que hacer ustedes', me acordé que la profesora nos dijo 'no se vayan a hacer del monotributo si les dicen'. Habrá dicho: 'esta está asesorada'. 'Tengo los papeles justamente acá', le dije". [...] Ella dice que fue aprendiendo todo esto en la *Escuela*, pero que no sabe qué hacer, porque teme que la echen, porque cree que se van a enojar con ella si sigue reclamándolo. (O11, 20/1/16)

Ampliar el conocimiento, tomar contacto con otras realidades, con otros o con los mismos problemas propios, reflexionar de manera compartida, todo esto forma parte de este proceso de transformación personal y colectiva. Establece las condiciones necesarias para la generación de conciencia y posibilita la superación de las posiciones subalternas. La sumisión desaparece, cuando quien es dominado logra romper esos lazos de dependencia, deja de pensarse como una persona subordinada y toma un rol protagónico en la discusión o en los reclamos; pero también es el momento en el que aparecen, en toda su magnitud, los aspectos autoritarios y violentos de quien domina: en términos económicos se explota y en términos represivos se somete²⁶⁵.

6.5.2- La conciencia: Las estrategias pedagógicas y los procesos reflexivos

El objetivo de "concientización" fue mencionado permanentemente por las coordinadoras de la *Escuela*. La insistencia en este aspecto, hizo que la vinculación entre estos cursos y la metodología de la *Educación Popular* fuera casi inevitable, me refiero a la que está relacionada a la llamada *pedagogía crítica*, que busca instituir la educación como una herramienta de transformación social; a través de la participación activa de las personas que actúan en el proceso educativo; mediante el diálogo, la problematización, la comprensión crítica y el compromiso con la realidad vivida. Esta pedagogía se enfrenta a la llamada *pedagogía bancaria*, que no permite la participación de los sujetos/as, al ubicar el saber, la participación y la acción solo del lado de quien educa/forma; y pretende, de esta manera, imponer contenidos a quienes los memorizan y repiten (transferencia de conocimiento más que construcción); reproduciendo los

²⁶⁵ En el Capítulo 5 trabajé ejemplos referidos a estas relaciones de dominación.

mecanismos de dominación que buscan la adaptación de los sectores subalternizados (Freire, 2009 [1969]; Pineau, 1994).

Por esto, desde el principio, una de las líneas investigativas de esta tesis estaba relacionada a la identificación de los *procesos de construcción de conciencia*, había enfatizado más el proceso reflexivo relacionado a la comprensión de la situación de explotación y a la construcción de una postura crítica y transformadora por parte de las y los sujetos/actores sociales. Consideraba que las herramientas brindadas en estos ámbitos formativos podían favorecer estos procesos de transformación colectiva. Fue por esto que comencé esas observaciones con los preconceptos mencionados, acerca del paradigma de educación que encontraría. Donde también aparecería una perspectiva de género y de derechos.

Sin embargo, a medida que transcurrían las primeras observaciones de la dinámica de las clases, no era esto lo que veía:

... Las clases se sostienen desde una estructura tradicional, por el uso de la palabra y por las acciones: registro de presentes, exposiciones, ubicaciones, uso del pizarrón, etc. (O1, 4/11/15)

... siempre comienzan con un repaso de lo visto en la clase anterior [y esto también presenta] una metodología escolar. La docente ubica a una de las alumnas, la llama por el nombre y le pregunta algo con referencia a la clase anterior, si una de las otras cursantes —que no había sido nombrada— contesta, le pide que se calle, para que pueda contestar la persona nombrada. Por los gestos y miradas que veo, esto resulta muy opresivo para muchas de ellas, se las ve angustiadas y la mirada es evasiva. (O2, 11/11/15)

... La relación entre las cursantes y la profesora también tiene reminiscencias colegiales: con silencios, esperas, miradas al reloj ansiando que la clase termine, llamándola señ(rita); a mí también me llaman profe. (O3, 13/11/15)

En todas las clases fue posible recuperar algún indicio de este tipo de relación, que parece dejar de lado que estos cursos de capacitación están dirigidos a personas adultas, muchas de ellas con extensas experiencias laborales, que no estaban siendo recuperadas en las reflexiones. Tampoco se generaba un clima distendido que lo posibilitara.

Siguiendo a Thompson (1989 [1963]), considerar la *experiencia* a través de sus manifestaciones culturales o simbólicas —en términos de vivencias, pensamientos, intereses, valores, significados compartidos o disputados, prácticas—, también permite reflexionar sobre la “conciencia de clase”. Estas *experiencias* vividas —centradas en las trayectorias laborales; en las representaciones y autorrepresentaciones construidas alrededor de las interacciones y los sentidos en pugna— son fuentes importantes de indagación que la *Escuela* no estaba recuperando.

Son mujeres con escasa escolarización, en este sentido, no tienen incorporados los hábitos relacionados a la modalidad de trabajo en ámbitos escolares (formas de escucha; momentos de participación; registro de las clases; interrupciones; tono de voces; autocontrol; etc.). Este factor fue delineando al menos dos dificultades, que podrían estar limitando la apropiación de los contenidos y los objetivos de las clases: escasa capacidad de abstracción e insuficiente reflexión dialogada.

En cuanto a la primera, no han conformado un hábito de pensamiento abstracto o generalizador: apartarse de cuestiones concretas; hacer analogías y comparaciones; reflexionar sobre cuestiones ajenas a lo cotidiano y al transcurrir de la vida. Poder incorporar estas posibilidades implica reconocer el poder reflexivo del lenguaje, y la capacidad humana de la autorreflexión, “*salir de sí mismos, ponerse ante sí mismos y verse como reflejados en el espejo de su conciencia*” (Elías, 1990b [1987]: 218). Lo significativo es que, en muchos momentos, esto no fue identificado por los/as docentes como un obstáculo que debía resolverse; sino que se desestimó el problema: plantear que no se había entendido la consigna, sin profundizar en la explicación, sin ejemplificar; casi como “negando” la dificultad:

...Tres de las cursantes estaban exponiendo el resultado de un ejercicio, se les había pedido que armaran, “*ejercitando la imaginación*”, un microemprendimiento poniendo en juego las “habilidades que permiten llevar adelante el trabajo, para que salga bien: planificar, organizar, calcular, comunicar, trabajar con otros y resolver”. Cuando en uno de los grupos se expone la propuesta de organizar las tareas en su propio trabajo en casas particulares, sin tomar en cuenta que se les había pedido que armaran un “*microemprendimiento*”, la docente les dice: “*No entendieron la consigna, por eso es muy importante leer entendiendo. Es lo que sucede cuando leemos sin entender*”. No las dejó terminar de explicar el proyecto porque lo habían enfocado

de una manera diferente a la pedida, pero tampoco se detuvo en ejemplificar con un caso, o plantear que lo que se pedía era un caso hipotético, tal vez faltaba decir: *“imaginen que...”*, tampoco se señaló qué era lo que no se había entendido. Les pidió que anoten lo que ella fuera diciendo en la clase (no vi que tomaran apuntes para registrar las clases) para que no vuelva a pasar. Otro grupo expone su propuesta de venta de tamales en la calle, en este caso la docente les dice: *“en Argentina no es costumbre comer eso en la calle”*, sin profundizar la objeción y sin tomar en cuenta las características del grupo, ya que muchas de ellas son migrantes. Con relación a esto, hay cierta rigidez en las consignas, la docente no las adapta al grupo, se atiene a lo establecido en las propuestas del Manual sin resignificarlas. Esta inflexibilidad se suma a otra cuestión que resulta problemática en este grupo —es la primera clase que observo pero es el tercer encuentro que tienen en el desarrollo del curso—, me refiero a las dificultades para expresarse, para abstraerse de la realidad concreta y pensar en casos hipotéticos o posibles; para comprender las consignas; y, en ciertos casos, los objetivos de las actividades solicitadas; si la consigna refiere al cuidado de “sobrinxs”, para algunas es difícil intercambiarlo por “primxs”, “vecinxs”, “personas”, entonces preguntan: *“y si no tengo sobrinos, ¿cómo hago?”*. (O1, 4/11/15)

La segunda dificultad, relacionada a la falta de participación y de toma de apuntes durante las clases (reemplazada por “copiar del pizarrón”), fue la de no habilitar una reflexión dialógica. Esta dificultad estuvo presente en muchas de ellas, en reiteradas oportunidades; parece estar más relacionada a no poder escribir y escuchar al mismo tiempo. Nuevamente, son habilidades aprendidas a lo largo de extensos períodos de escolarización, que la mayoría no tuvo.

Este aspecto también establece cierta lejanía entre lo esperado y lo posible; en parte, esto se ve también en la cita de la observación anterior, donde no hay un desenvolvimiento de las ideas, una dialéctica del pensamiento. En este modelo de formación se busca imponer contenidos a las personas que participan en los cursos. Y, en cierto sentido, esa participación se piensa desde la repetición, ya que no se incentiva la reflexión y la reformulación de consignas no está presente. Por esto resulta aún más disruptiva la imposición permanente de relaciones jerárquicas a través de esta dinámica escolar. No se crea un espacio de trabajo generador de experiencias más activas, participativas, horizontales y compartidas.

En contraste, en algunas de las clases del módulo *Cocina* (de este mismo curso) y del curso para afiliadas, *Cocina Superior*, se presentaron estructuras más dialógicas que habilitaron otras dinámicas de participación: las cursantes fueron atravesando experiencias con mayor o menor intervención, asumiendo roles diversos, rotando en sus asientos (en las clases tradicionales, más estáticas, la reproducción escolar incluye el sentarse en los mismos lugares en cada encuentro; compartir ejercicios con las mismas personas). Esto hace que el clima incluso sea más festivo: se ríen, hacen bromas, sacan fotos, prueban recetas en las casas y traen el resultado para compartir. Además, esto podría remitir a que son clases asociadas a las propias preferencias, es decir, a lo que ellas querían conseguir al iniciar estos cursos: la mayoría, como señalé antes, entró a la *Escuela* por el curso de *Cocina*; y a los logros concretos que van alcanzando: cada clase implica la materialización del trabajo hecho; el resultado de la receta ensayada implica la incorporación de conocimiento, que llevan a sus hogares y a la producción de algo objetivable. Mientras que, con las clases teóricas, lo “obtenido” o “construido” como conocimiento resulta imperceptible o inaplicable de manera directa: la ubicación de la actividad dentro del sector de servicios; la lectura de una selección²⁶⁶ de artículos de la Ley; la búsqueda laboral a través de diarios; el armado de una carta de presentación. Con respecto a esto último,

...una de las cursantes me planteó cuál era su apreciación con respecto al módulo *Proyecto ocupacional* (ese módulo que deben repetir cada vez que hacen un curso), me dijo: *“no le veo sentido, me quejé por esto, porque siento que es hacernos perder el tiempo: ‘un curriculum se hace de una única forma’, ‘las cartas de presentación ya están viejas, si las presentas la guardan junto con tu curriculum y no te llaman más. Ahora lo que quieren es algo rápido, se sientan con vos cara a cara”*. (O30, 17/8/16)

Los conocimientos más valorados son los prácticos, los que pueden aplicar en sus trabajos de manera directa: una técnica de limpieza concreta; la metodología del planchado; el armado de la cama, fueron los que mencionaban con más frecuencia, después de haber terminado los cursos.

...durante la presentación en este nuevo módulo, *Cocina* del Curso *Servicio en Casas particulares*, muchas valoraron todo lo aprendido en el módulo anterior, al

²⁶⁶ Señalaba antes que, en la clase donde se trabaja la ley, se la aborda desde una selección de artículos que se presentan en una fotocopia, generando una idea algo simplificada de la Ley.

que llaman “cuidado de casas” (que se llama *Brindamos servicios de limpieza*, porque se “enseña a limpiar”, “planchar”, “hacer la cama”. Dicen que es algo importante para el trabajo y para ellas como “amas de casa”. (O6, 17/12/15)

La capacidad de sostener una escucha atenta durante las clases, es una de las habilidades que las y los docentes, en general, desarrollamos²⁶⁷ para poder articular contenidos establecidos en un programa, con otros que surgen en el trabajo concreto en el aula; a la vez que se retoman los intereses y las dudas que emergen de la situación de esa clase particular; sobre todo, para poder captar sentidos implícitos, ideas arraigadas que pueden ponerse en crisis a través su cuestionamiento, para producir rupturas o nuevas miradas sobre la realidad. Este proceso también favorece la construcción de un pensamiento reflexivo: entrar en contradicción con las propias ideas, o afirmarlas, a partir de confrontarlas con las ideas de otras personas. Esta dinámica está presente cuando viene acompañada de la idea de lo diverso y lo posible. Sin embargo,

...se repite el mecanismo de armar la clase y enfatizar sobre las respuestas, como si esperaran una respuesta literal, que refiera a una frase “bajada” en las clases, más que a una elaboración propia. Es decir, la clase se arma en función de las respuestas que deben dar, más que en función de lograr cierta comprensión o de establecer relaciones. (O11, 20/1/16)

... no veo que la búsqueda centrada en la construcción de conciencia motive la necesidad de pensar, y pensarse sino que en muchos casos parece que lo que se busca es cumplir con las etapas de “aprendizaje” de una manera rápida, dando las respuestas, pasando por encima, incluso, las incertidumbres. Tampoco veo, por parte de la docente, una lectura crítica del *Manual*, de lo que se propone en cada actividad en términos de reflexión. [...] Esta actitud tampoco remite a, ni posibilita, una escucha atenta a todo lo que sucede en la clase [...] no creo que se incentive o motive la crítica, la reflexión sobre la injusticia, sino la certeza de que todas somos de una única manera; no parece ser un camino para incentivar la reflexión. (O3, 13/11/15)

Esto también se ve, en algunos momentos, a partir de las reacciones desmedidas de alguna de las docentes, ante lo que sucede en el aula:

²⁶⁷ Vuelvo a retomar acá mi propia reflexividad.

... la docente pierde la paciencia muy rápidamente ante la interrupción de su discurso, ante la repetición de alguna pregunta o cuando una cursante intenta contestar las preguntas de las fotocopias, mirando las respuestas de sus compañeras. Incluso, muchas veces la docente contesta sin haber terminado de escuchar la pregunta, o las razones de estas intervenciones de las cursantes, sin considerar las intenciones que ellas tienen (que puede ser reconfirmar algo o visibilizar la atención que están poniendo en la explicación). Cuando una alumna le pidió sobre el final de la clase que probara una preparación que había traído (durante la primera clase se les dijo que esto formaba parte de la evaluación del curso, que ensayaran las recetas en las casas y las llevaran al aula para probarlas), le recriminó que *“no podía hacer dos cosas al mismo tiempo”* (la docente estaba cortando la tarta que hicieron ese día para repartirla y probarla), además, le preguntó: *“¿por qué estás tan quejosa?”*. Fueron respuestas agresivas, al punto de que la alumna le pidió perdón por haber provocado *“todo eso”*, y ella le contestó *“no, no es para que me pidas perdón”*. Además, la cursante que fue reprendida agregó algo que la profesora no escuchó: *“perdón, pero es que me quedé hasta las 11 para hacerlo”*. Esto me pareció interesante: el reclamo se relacionaba, no solo a la instrucción de la primera clase, sino, también, al esfuerzo hecho. (O10, 13/1/16)

...Una de las cursantes llegó muy tarde a la clase, se olvidó todo su material de estudio en el subte, trató de recuperarlo volviendo a la terminal, pero no lo logró, lo perdió todo. La profesora del primer módulo le repuso todo el material correspondiente a sus clases. Pero se la veía bastante mal por esto, preocupada y angustiada porque tenía que decirle a la profesora del otro módulo que había perdido también esas fotocopias, parece que ya había tenido una mala experiencia con ella por algún malentendido, contó que esta docente le dijo unas clases atrás: *“tú siempre pierdes todo”, yo me quedé sorprendida porque nunca pierdo mis cosas*”, dijo ella. Ahora tenía que pedirle nuevamente el material y no sabía cómo iba a hacer. (O11, 20/1/16)

Tal como plantea Thompson (1989a y 1989b), un paso en los procesos de construcción de conciencia está relacionado a la posibilidad de *“compartir experiencias vitales cambiantes”*. Tanto las interacciones en los momentos de espera —algunas llegan antes del inicio de la clase, se reúnen en la sala de espera a conversar; también el intervalo entre clase y clase, tomando el refrigerio que les ofrece la *Escuela*, les permite seguir

estrechando sus relaciones—; como los intercambios dentro del aula —a partir de algún disparador que ofrece la capacitadora o de algún suceso que relata alguna de ellas al llegar ese día—; son situaciones compartidas que permiten construir una mirada crítica sobre lo que les pasa cotidianamente en aislamiento. Esto en algunas de las clases se logró:

...Si bien, sigo viendo que la lucha es en soledad, de manera individual y con las armas que cada una de ellas puede construir en su relación con sus empleadores/as —que todavía sigue siendo de “*dominación/subordinación consentida*”²⁶⁸—; lo cierto es que aparece en cada clase un reconocimiento de diversas situaciones antes naturalizadas y ahora cuestionadas como abusivas e inmorales. “*Ellas ya saben...*”; “*ellas no pueden...*” son las frases recurrentes que sintetizan muchos de los intensos sentimientos de indignación que provocan las relaciones y vivencias que se establecen; las actitudes de sus empleadorxs, que no quieren reconocer lo que ellxs llaman “*errores*” y las empleadas “*avivadas*” —generan recibos dobles para no pagar lo que corresponde— o no asumen responsabilidades —delegan en ellas la solución de inconveniente relacionados a la contratación; por lo que deben invertir tiempo en hacer trámites, resignando descanso—; manifiestan que siempre que se puede, se tensa la cuerda de los derechos y las obligaciones, las empleadas quedan en una situación desventajosa. Saben que es difícil reclamar por los derechos negados, invisibilizados o perdidos. Ellas tienen en claro que quien contrata sabe/conoce/es consciente tanto de lo que le corresponde como contraparte, como de lo que se les quita a las empleadas en esa relación laboral. Y lo dicen con amargura; en las clases, las posiciones ingenuas que asumen ciertos empleadorxs, generan incredulidad. (O8, 29/12/15)

En una conversación antes de entrar al aula, una de ellas me contó de qué manera logró regularizar su situación en uno de sus trabajos (aunque en otros continuaba teniendo problemas):

... “*donde estoy trabajando a la noche ellos me hicieron [la registraron], porque yo les dije que me lo hagan, pero lo hicieron al año de estar trabajando ahí. Ellos*

²⁶⁸ Categoría tomada de Aquino Moreschi (2010), que refiere a una relación laboral que se basa en lazos de dependencia emocional que genera mayor subordinación. Como señala la autora, la presencia de una dimensión afectiva en la relación laboral no significa necesariamente que sean relaciones laborales más justas.

pusieron una fecha y yo puse la mía, entonces, cuando yo puse mi fecha... después llegó un papel y tuvieron que pagar el año ese de deuda". (O11, 20/1/16)

Es significativa la estrategia de presión: decir la verdad. Cuando logró que la registren simplemente puso la fecha de entrada, no la que sus empleadores pretendían, que era un año después del inicio de la relación laboral. En esta relación asimétrica, el rol del Estado sigue ocupando un lugar central, desde sus distintas funciones de regulación, control, promoción y garantía de derechos; el reclamo del sector se resume en que este rol sea más activo.

6.5.3- El espacio de las aulas: lo compartido, lo que separa

Todo lo que fue sucediendo en las clases, y sobre todo en las que ocurrieron diversas situaciones significativas, permite acceder a los significados que fueron construyendo de manera compartida en la *Escuela*, donde el *sentido de pertenencia* al grupo fue uno de ellos.

Entre estas situaciones significativas, las dramatizaciones sobre lo aprendido, que ocurrieron en dos oportunidades, fueron importantes para comprender qué subyacía a lo dicho, a lo mostrado o actuado; qué se decía y qué no; cómo se decía y por qué se decía. Fueron la puerta para entender otros sucesos que se daban en las aulas cotidianamente, pero que en esas ocasiones tomaron cuerpo a través de *performances*. Todo esto requirió hacer una aproximación (a través de las pistas que fueron quedando plasmadas en los registros de campo) a las condiciones de producción de las distintas formas narrativas: discursos, dramatizaciones o *performances*.

En primer lugar, una aproximación al contexto de producción: la situación de aula; las interlocutoras, es decir, quiénes observaban: docente, compañeras de clase, yo misma. Cada una interviniendo desde sus posiciones sociales; lo que ocurría allí también estaba vinculado a estas asimetrías. La posición ocupada remite a aspectos que podrían actuar como condicionantes o limitantes para decir o dejar de decir algunas cosas. Quienes actuaban en cada momento, no ponían todos sus pareceres en juego, silenciaron muchos de los aspectos relacionados a la subordinación que padecen, cuestionados en otros contextos. Las luchas de las personas pobres son *prudentes* dice James Scott (2004 [1990]: 41), se encubren.

Además, en estas clases, las cursantes estaban siendo evaluadas; las dramatizaciones correspondían a un ejercicio que daba cierre a un módulo, donde ellas tenían que “interpretar” todo lo aprendido. Nuevamente, no todo puede decirse abiertamente en estos contextos, algunas consideraciones se reservaron, mientras que otras cuestiones se enmascararon a través de representaciones humorísticas de las propias experiencias. La imitación, la burla y la risa actuaron como recursos eufemísticos, que posibilitaron mostrar estas situaciones pero de una manera apropiada para esos contextos. También fueron dramatizaciones que buscaron provocar ciertos efectos: obtener la adhesión de sus compañeras al reconocerse en la parodia.

Con relación a esto último, y en segundo lugar, ese contexto también remite a los sentidos sedimentados en las prácticas sociales y en los marcos valorativos que se ponen en juego en los discursos o en las *performances*. El sentido del trabajo asociado a derecho y dignidad forma parte del universo social y simbólico de nuestra sociedad²⁶⁹. Es una trama de sentidos sedimentada en prácticas y significados que se han ido construyendo y tensando a lo largo de los años; refieren a marcos de entendimiento disponibles en la sociedad, posibilitan, a los actores y actrices sociales, la participación y la interpretación de diferentes acontecimientos e interacciones. Pero, a su vez, alrededor de estos marcos ya sedimentados existe la posibilidad de que *emerjan* formas de relacionarse y significados *alternativos*, impulsados por personas disconformes con las realidades vivenciadas. En el caso analizado, son oposiciones que se visibilizan a través de procesos de lucha fragmentados, por las situaciones de aislamiento en las que se encuentran; desarrollados alrededor de algunas reivindicaciones (sueldo, derechos, horarios, condiciones laborales, respeto, dignidad, etc.), o a través de resistencias cotidianas (velocidad para trabajar, tareas relegadas, comportamientos estereotipados, etc.).

A todo lo dicho hasta acá, se suma la necesidad de tomar en cuenta los *dispositivos de poder*, que en parte van conformando las *subjetividades* de estas mujeres, sus “*modos de pensar, sentir y hacer, los sentimientos, significados, sentidos conformados socioculturalmente que el sujeto tiene incorporados constitutivamente*” (Cabrera, 2014: 188). Aspectos subjetivos o estados internos (Ortner, 2016; 2009 [1999]) constituidos a través de la articulación de diversos discursos, donde la *Escuela* estaba teniendo un papel significativo, con sus reglas, decisiones y enunciados; con la promoción de formas de comportamiento, basados en diferentes construcciones de sentido, valores sociales,

²⁶⁹ Trabajé sobre esto en el Capítulo 1, en el apartado: *Trabajo: explotación, derecho y dignidad*.

culturales y clasificaciones hegemónicas; impuestos en nuestra sociedad, legitimados por las instituciones; para, finalmente, ser aceptados como propios, encarnados.

Estos dispositivos van configurando las múltiples posiciones intersectadas que definen a estas mujeres: de clase, género, raza/etnia/origen. Dice De Lauretis (1989) con respecto al género —pero que hago extensivo a las otras categorías clasificatorias— que esta posición llega a ser real, cuando las representaciones impuestas a través de un conjunto de *tecnologías* y *dispositivos* que producen *efectos* —comprende la elaboración de discursos que clasifican, miden, evalúan, disciplinan, etcétera—; se hacen propias, es decir, funcionan como autorrepresentaciones. Son posiciones que remiten a estrategias discursivas, prácticas y relaciones producidas y ordenadas sociohistóricamente, que se reiteran una y otra vez. *Tecnologías* que no solo producen el significado de cada posición sino que también producen las relaciones entre posiciones²⁷⁰. Contrariamente a lo pretendido, la *Escuela* parecía estar funcionando en este sentido; ubicando a determinados sectores en el lugar de subordinación silenciosa y aceptación de la humillación.

...[La docente] remarcó la importancia de ese primer encuentro con la empleadora, sin mencionar que este encuentro debería estar reflejado en un papel, como si el contrato fuera meramente esa charla inicial: *“En el primer encuentro tiene que quedar todo aclarado, están firmando un contrato; lo que no se aclara desde el principio es muy difícil después volver atrás”*. Subrayó qué papel tenían que cumplir ellas de acuerdo a lo que la empleadora esperaba, resaltando en definitiva la relación de sumisión que implica esta relación laboral: *“Hay que esperar que te den la palabra, D estaba muy apurada. No se apresuren a hablar ustedes, dejen que el entrevistador pregunte y luego contesten”*. (O5, 30/11/15)

Las representaciones de algunas entrevistas laborales parecían poner en duda la lucha, aparecía la sumisión y la aceptación de la arbitrariedad, pero al producir espontáneamente una parodia burlesca de las empleadoras fue posible pensar que también estaba presente la resistencia. Estas dramatizaciones eran recreaciones e interpretaciones de cuestiones *experimentadas* por ellas. Todo esto también va

²⁷⁰ Son factores que actúan como limitantes o condicionantes. Sin embargo, estos aspectos son permanentemente disputados; por eso el interés en los propios sentidos desplegados; en la forma en la que reciben activamente esos significados; en las vivencias que aceptan o contradicen lo que está formalizado.

conformando estos *procesos de concientización* que buscaba, pero debían analizarse en otra clave. Esos actos tenían un significado, estaban cargados de intenciones y valores, tenían un propósito. La parodia, la provocación de la risa a través de lo representado, habla de burla y sarcasmo. Por un lado, se saben dominadas pero, por el otro, logran negar esto y correrse del silencio, la aceptación y el agravio. Ridiculizar a las empleadoras se relaciona con una manera de enfrentar al poder, salía la persona bajo la máscara (Scott, 2004 [1990]: 27). La manera de representar sus posiciones y relaciones formaba parte de estos procesos.

6.6- El Centro de empleo y los *procesos de concientización*

Una de las preguntas de las que partí hacía referencia a las formas en las que se producen los *procesos de concientización*. En este sentido, la indagación sobre las dinámicas y los contenidos de los cursos y talleres se focalizó en un objetivo: especificar si posibilitan, favorecen o generan los *procesos de construcción de conciencia*, entendidos como la construcción de un mayor conocimiento alrededor de las situaciones en las que estas trabajadoras participan o se ven envueltas; posibilitada por procesos reflexivos alrededor de las experiencias, los pensamientos y las emociones; forjando maneras intersubjetivas de entender y sentir la realidad.

A través de esta línea de análisis fue posible diferenciar dos instancias constitutivas de este proceso: en primer lugar, la *concientización*, el proceso activo de *generación de conciencia* mediante el conocimiento y la reflexión. Para José Luis Rebellato (1993) la generación de conciencia es indisociable del “*proceso vital de los hombres*”, remite a

...“*una búsqueda permanente [...] no es algo que se tiene, sino que se conquista [...] La conciencia de clase no puede pensarse como algo dado, adquirido de una vez y para siempre. Sino como un proceso, difícil y duro. Un proceso que tiene momentos de avances y retrocesos. Un proceso colectivo, que nos transforma como personas, en la totalidad de nuestros valores, de nuestra existencia y de nuestras esperanzas*”. (p. 79)

Paulo Freire afirmó que “*conocer es modificar la realidad conocida*” (2009 [1969]: 107). En el caso de las trabajadoras, esto implica encontrar una narrativa que les permita centrarse en el mundo, en la sociedad y en sus propias relaciones. Una narrativa que cuente sus historias, constituidas a través de sus subjetividades; a las maneras en las que se producen los significados y se expresan —“*estados internos*” conformados en “*formaciones culturales y sociales*” (Ortner, 2016)—, particulares y situadas, que les permita reconocerse a través de ellas: como mujeres trabajadoras racializadas y explotadas; esto es, centrarse en el lugar de la identidad que las habilite para la disputa y la demanda.

Es decir, para la segunda instancia en la *construcción de conciencia*, es fundamental el desarrollo de la *toma de conciencia* (Freire, 2009 [1969]): el proceso por medio del cual el/a trabajador/a comprende de manera compartida qué posición ocupa dentro de un contexto social; adquiere una posición crítica, reflexiva y consciente sobre lo vivido. Esto posibilita, finalmente, la injerencia sobre esa realidad, la participación en los procesos de transformación por parte de lxs sujetxs sociales. Este camino implica la necesaria ruptura de los sentidos establecidos —acerca del lugar ocupado, de las relaciones sostenidas como naturales y legítimas, de la imagen asignada—, por esto es que presenté, desde el inicio, a la desnaturalización de la realidad como uno de los principales objetivos para la *toma de conciencia*, y por ende, para entrar en la disputa por la construcción hegemónica de representaciones y categorías que dan sentido a la realidad; a las propias vivencias y a las relaciones (sociales y laborales) que sostienen esa existencia.

Entre las actividades que propone la *Escuela* a las trabajadoras, dos de ellas permiten una aproximación a estos procesos: los diferentes *Cursos de capacitación* (presentados en los apartados anteriores) y el *Taller de concientización para el trabajo*.

Me propongo en los próximos apartados analizar este *Taller* y las interacciones que allí se establecieron, considerando la manera en la que fue (es) presentado por la *Escuela* en diferentes ámbitos, tales como entrevistas; documentos y comunicaciones publicados en foros internacionales; materiales que serán incorporados al análisis.

6.6.1- El Taller de concientización para el trabajo: su propuesta

En la *Escuela* funciona un *Centro de empleo*, “donde diferentes empleadores/as se inscriben para contratar personal capacitado”; así describen desde la *Escuela* el rol del *Centro*. Y, a las trabajadoras les proponen que al finalizar alguno de los Cursos de capacitación, quienes así lo requieran, pasarán a formar parte de este *Centro de empleo*, “asegurando la salida laboral de manera registrada”. Es por esto, que las caracterizaciones que se hicieron desde la dirección de la *Escuela*, sobre este *Centro*, enfatizaron el rol articulador entre quienes necesitaban cubrir un puesto de trabajo, y quienes buscaban empleo. En la página de Internet que tiene la *Escuela*, se puede leer:

La Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, pone a disposición de alumnos y empleadores un Centro de Empleo totalmente gratuito tanto para el Empleador como para el/la Empleado/a o alumno/a. Este Centro de Empleo, funciona gracias a un sofisticado sistema informático que realiza las vinculaciones entre las partes

*basándose en los distintos parámetros de búsqueda y de postulación lo que permite encontrar los mejores postulantes en relación a una cierta oferta de empleo.*²⁷¹

Por otro lado, en uno de los documentos analizados²⁷², se afirma que los y las empleadoras requieren el *Centro de Empleo* porque “*saben de la idoneidad y capacidad de los trabajadores que allí se [forman]. Lo cual, no sólo ‘incentiva’ a los alumnos a capacitarse (‘profesionalizarse’), sino que además constituye una suerte de ‘especial orgullo’, para los directivos y docentes*” (Benítez de Gómez y Brassesco, 2016: 11).

Además de la “*profesionalización*”, el trabajo desde este *Centro* también sostiene el propósito permanente de regularizar el trabajo y elevar, así, el número de empleos registrados. Esto apunta al otro objetivo sostenido por la *Escuela*, el de “*jerarquización*” de este trabajo. Incluso, fue lo que se puso en juego en la denominación, descartando el término “Bolsa de trabajo”, con connotaciones de eventualidad, “*cuentapropismo*” y precariedad, frente a la denominación de “*Centro de empleo*”, más asociado a trabajo en relación de dependencia, con continuidad y registrado.

En esta tarea articuladora, el problema que identificaron en la *Escuela* fue lo que describieron como “*falta de responsabilidad*” o “*escaso compromiso laboral*” por parte de las trabajadoras: no siempre asisten a la primera entrevista de trabajo que el *Centro* pacta con los/as empleadores/as. La *Escuela* interpreta esto como una incompatibilidad con el mensaje de “*profesionalización y jerarquización*” que se pretende instalar y ponderar en acciones y discursos. En una entrevista, una de las directivas me explicaba esta dificultad:

... “*ellas no logran dimensionar la importancia de cumplir con la cita pactada a través de la Escuela, y pueden llegar a faltar; una de ellas se excusó diciendo que tenía que ayudar en una mudanza. El problema es la falta de capacidad para priorizar una entrevista laboral para un nuevo trabajo, frente a ‘una changa’*”.
(EB, 10/3/16)

Es interesante el ejemplo que puso la persona entrevistada, ya que interpretó “ayudar en una mudanza” como una “*changa*”, no como una situación de solidaridad,

²⁷¹ Consultado por última vez el 22/12/2020 en: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/centro-de-empleo/>

²⁷² Redactados por la UPACP y publicados en la *Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo* (<http://www.relats.org/index.html>), espacio que reúne diferentes aproximaciones al sindicalismo y a los diferentes problemas actuales sobre el trabajo.

reciprocidad u obligación moral con otras personas; sin indagar en las razones que tuvo esa persona para no asistir a la entrevista laboral. Algo que se ha dejado de lado, en las diferentes actividades en las que participé en la *Escuela*, es la búsqueda del significado de los actos; los dichos o las situaciones que se observan o relatan. En muchos casos, la indagación por el sentido podría dar más elementos para la interpretación desde un punto de vista social y/o cultural; más que psicológico, que parece ser el sesgo que tiene el *Taller*.

Ante el problema que se interpretó como “falta de compromiso”, la precaución que se tomó desde la *Escuela*, para garantizar el funcionamiento de esta intermediación, fue establecer una instancia previa a la primera cita de trabajo: el *Taller de concientización laboral*. Sólo pueden anotarse en el *Centro de empleo* las trabajadoras que concluyeron no solo alguno de los cursos principales, sino también este *Taller*.

Entonces, por un lado, el *Centro de empleo* se presenta desde este rol articulador, entre quien ofrece trabajo y quien lo busca; mientras que el *Taller* se presenta como un “espacio para la reflexión compartida”, por medio del cual, la *Escuela* se propone “lograr que el *Centro de empleo* funcione mejor” (EB, 10/3/16). Esto quiere decir que la única situación problemática considerada, en esta relación laboral, es la de quien busca trabajo: “falta a la primera entrevista”. Sin embargo, en muchas ocasiones, quien no cumple con lo pactado es la persona que ofrece trabajo. Una de las entrevistadas relató que uno de los contactos laborales que obtuvo en este *Centro* no quiso regularizar su situación; y cada vez que ella le planteaba la necesidad compartida de registrar la relación laboral, la empleadora respondía con cuestiones sin fundamento:

...“dijo que no quiere registrarme porque va a tener muchos problemas después, que cuando yo renuncie, qué sé yo, qué sé cuánto... que se va a complicar... Pero eso no es de verdad. Yo le dije que, por algún motivo, si yo me quiero ir de ahí, que me puedo ir tranquilamente, yo le mando una carta diciendo que no voy más, y que ella le da a la AFIP de baja y listo”. (E5b, 19/5/17)

Pese a su insistencia, y al procedimiento simplificado de contratación establecido luego de 2013²⁷³, no consiguió que la registraran, pero siguió yendo a trabajar, ya que

²⁷³ A partir del nuevo marco legal se establece que existe una relación de trabajo (dependiente), más allá de la cantidad de horas que la trabajadora preste servicios en una casa. Ver en el Anexo: Apartado *Resolución General 3491/2013*. Para esto la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) estableció un trámite rápido, sencillo y *on line*, que solo requiere contar con clave

necesitaba ese empleo. Frente a las escasas armas que tienen las trabajadoras para ejercer presión sobre su empleadora, desde la *Escuela* también se ofrecen respuestas insatisfactorias —si se toma en cuenta lo que han denominado “jerarquización” a través del trabajo registrado—, a esta trabajadora le dijeron: “*deja ese trabajo, ya que no te van a poner en blanco*” (E5b, 19/5/17). Sin ninguna propuesta activa por parte del espacio que “articuló” la relación laboral.

Además, en uno de los documentos publicados por la *Escuela* se postula que:

...A este servicio [el Centro de Empleo] accede el alumn@ certificado para insertarse laboralmente en el mercado de trabajo, siendo requisito para los empleadores garantizar la registración, promoviendo el trabajo decente. Este Centro de Empleo surge como necesidad de respuesta laboral para l@s egresad@s, en búsqueda de un trabajo digno, por ende, registrado y sindicalizado. (Roncoroni, 2017: 5)

Y esto es coherente con el posicionamiento que la *Escuela* ha tomado frente a la efectiva implementación del *Convenio 189* de la OIT, donde se plantea que “*la concientización del empleador respecto a su rol se torna fundante para la constitución de una relación laboral justa y equitativa, dignificando el valor del trabajo*” (Roncoroni, 2017: 5). En 2017 —según los datos tomados de la Encuesta Anual de Hogares en la Ciudad de Buenos Aires—, el número de trabajadoras no registradas ascendía al 68,8% bajo la modalidad “con retiro”, y al 38,2% de la modalidad “sin retiro” (Roncoroni, 2019).

Tal como se consignó en la introducción, respecto de la finalización del “cuentapropismo” a partir de la Ley, es posible pensar que la implementación del *Taller de concientización laboral*, en primer lugar, se sitúa en la desconfianza y en los prejuicios construidos sobre una de las dos partes de la articulación. Ya que no se propone desde la *Escuela/Sindicato/Obra Social* (alrededor de este *Centro de empleo*) ninguna acción para concientizar en la “contratación de trabajo”; para mejorar la situación laboral de quienes son empleadas (estableciendo pautas de contratación) o para fiscalizar la regularización del empleo. Ya que, tal como se señala desde la *Escuela*, garantizar el cumplimiento de la normativa vigente también implica enfrentar esas condiciones que resultan desfavorables para la inspección (Roncoroni, 2019a).

En este caso, la *Escuela* “*bajo la dependencia de la UPACP y la OSPACP*”²⁷⁴, como mediadora en la relación laboral no asume ningún papel en el incumplimiento de las

fiscal; por lo que la misma empleada interpretó que negarse a registrarla solo eran excusas, que pretendían ocultar la falta de interés para formalizar la relación.

²⁷⁴ Tomado de <https://www.escuelaempleadas.com.ar/resena-historica-de-nuestra-escuela/>, consultado por última vez el 3/1/21.

condiciones laborales que requiere el *trabajo decente*, en cuanto a: un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; el respeto de los derechos laborales y el acceso a la protección social.

En uno de los documentos analizados se afirma que *“otra línea de actuación [de “la Unión”²⁷⁵] es la referente a las situaciones de no registro: cuando se toma conocimiento, se envía una inspección y/o se intima al empleador a regularizar”* (Benítez de Gómez y Brassesco, 2016: 9). Sin embargo, este rol fiscalizador no resultó tan activo frente a la dificultad que la trabajadora expuso, se le dijo: *“deja ese trabajo, ya que no te van a poner en blanco”*.

Esta mirada parcial, sobre los aspectos vinculados a todo compromiso laboral, parece estar relacionada a la constante inferiorización²⁷⁶ a las que son sometidas estas mujeres en diferentes ámbitos. Son tratadas como personas que no saben o no entiende qué es lo que les conviene; además de no percibir las múltiples desigualdades a las que están sometidas, que hacen muy difícil sostener horarios pactados, por ejemplo. En lugar de pensar que esta situación puede abordarse desde otras dimensiones que incluyan en el análisis las condiciones sociales, históricas, económicas, políticas en las que estas relaciones se constituyen; que, además, explican las lógicas que están por detrás de los actos: las maneras de afrontar las diversas situaciones de desigualdad y de dominación a las que son sometidas estas trabajadoras.

6.6.2- El Taller de concientización para el trabajo: su funcionamiento

Este espacio parte de dos presunciones sobre su destinatarias/os: en primer lugar, son “irresponsables”, por esto, para que la posibilidad de articulación laboral sea viable, un requisito previo es haber participado de las dos sesiones de las que se compone este *Taller de concientización para el trabajo*. En segundo lugar, son personas que no logran afrontar las entrevistas de trabajo, o el trabajo en sí, desde una mirada positiva, esto es lo que no les permite sostener el empleo en el tiempo. Estas ideas sobrevolaron las interacciones de los dos encuentros que observé.

²⁷⁵ Denominación utilizada en los documentos del Sindicato: Unión Personal para el Personal Auxiliar de Casas Particulares: UPACP.

²⁷⁶ Me refiero a la lógica de dominación, basada en la percepción de algunos grupos desde imágenes degradadas o representaciones simplificadas que tienden a exacerbar las diferencias con otros grupos; a través de comportamiento que distancian y rebajan la condición moral e intelectual, o la categoría en la que es ubicado el grupo enfrentado (Aquino Moreschi, 2010).

Sin embargo, aunque no hay un acompañamiento de los procesos de búsqueda laboral, o la construcción de estrategias para lograr la registración, en la primera sesión hay un trabajo sobre las propias *experiencias*, que permite volver sobre los derechos, la registración y la sindicalización. Aunque, tal como ocurre en las clases del curso *Servicio en Casas Particulares*, el debate no presenta la profundidad que el problema requiere. Sobre todo, porque en la segunda sesión del *Taller*, estos aspectos relacionales y antagónicos, que constituyen este vínculo laboral, pasan a ser “problemas personales” que impiden un buen desempeño laboral.

El *Taller*, a cargo de dos psicólogas, comprende dos sesiones de dos horas cada una. En el caso del grupo observado, la primera sesión se hizo un día tormentoso, por esto asistieron solo ocho personas, menos de las que habían sido convocadas. En la segunda sesión fueron doce personas en total. Quienes participaron se encontraban en dos situaciones, la mayoría eran personas que estaban buscando un empleo; mientras que, un sector minoritario, quería cambiar de empleo, por las condiciones precarias en las que se encontraban o porque querían sumar más horas de trabajo.

Para algunas de las trabajadoras, asistir a estos talleres implicó pasar un “mal momento”, que estuvo atravesado por el temor²⁷⁷, la incertidumbre y la incomodidad. La primera emoción, ya la había registrado en algunas clases de los cursos de capacitación, sobre todo, en las clases donde se llevaba adelante algún proceso evaluativo: exámenes o preguntas directas de las docentes. Antes de que comenzara el primer taller, me encontré en la sala de espera de la *Escuela* con algunas de las personas que participarían en él,

... no saber a qué venían les generaba incertidumbre y temor, pensaban que se les iba a someter a un examen; en otras instancias evaluativas pude percibir que esto genera un temor innecesario. De hecho, más tarde, cuando entró a la *Escuela* una mujer que venía por otro trámite, que ya había hecho este *Taller*, les adelantó que fueran pensando en la palabra “trabajo”, que les iban a preguntar sobre esto, y que el *Taller* consistía, más que nada, en hablar sobre este tema, esto descomprimió un poco el clima que se estaba creando, por la incertidumbre y la preocupación que tenían por lo que les iban a pedir. (OTA, 4/4/16)

²⁷⁷ Este miedo perceptible, impone la pregunta por la metodología de trabajo, claramente reñida con los procesos de educación popular.

Esta fue la primera dificultad detectada, con relación al funcionamiento del *Taller*: la falta de información. Las cursantes/trabajadoras citadas

...no tienen claro para qué están ahí, al anotarse en el *Centro de empleo* les dicen que tienen que hacer antes el *Taller de concientización para el trabajo*, que consiste en dos encuentros. Pero la misma información que circula es confusa. Me habían comunicado que las personas que podían anotarse en el *Centro* debían aprobar antes uno de los cursos que dicta la *Escuela*, el curso completo de *Servicio en Casas Particulares*, pero en este taller están citadas personas que no han completado los módulos de ese curso, e incluso han hecho otros, como el de *Jardinería* o el de *Cuidado y Atención del Adulto Mayor y la Persona con Enfermedad* o el de *Cuidado de Bebés, Niños y Niñas*. (OTA, 4/4/16)

La primera sesión del *Taller* fue coordinada solo por una de las psicólogas, comenzó con una presentación de cada una de las participantes, donde también se les preguntó sobre sus expectativas sobre el trabajo buscado, lugar de vivienda y si tenían o no hijos/as.

Luego de esto, comenzaron el trabajo con la pregunta: “¿Qué les viene a la mente, cuando piensan en la palabra ‘trabajo?’”. A medida que las participantes iban diciendo con qué relacionaban esa palabra, la coordinadora iba anotándolas en el pizarrón, separando las intervenciones en dos columnas (sin decir las razones). En una de las columnas rescataba los aspectos “positivos” del trabajo (dinero, sentirse bien, útil, subsistir, trabajo digno, responsabilidad, puntualidad, discreción, compañerismo, honestidad, perseverancia, satisfacción, gratitud) y en la otra columna las palabras que señalaban los aspectos “negativos”, a partir de las experiencias vividas (maltrato, abuso, explotación, discriminación). La coordinadora, en este sentido, fue guiando el debate hacia la necesidad de pensar en los aspectos positivos; según su criterio, las cuestiones negativas eran las que no permitían construir la “actitud adecuada” para enfrentar un trabajo.

Más tarde, les pidió que armaran grupos; primero, para hablar entre ellas sobre esas palabras que fueron saliendo (esta etapa no la presencié, se retiró del aula), a partir de las cuales las trabajadoras fueron comentando sus propias experiencias laborales, destacando los abusos y negaciones de derechos.

Con la palabra abuso una de ellas dijo: *“que me manden a limpiar el inodoro sin guantes, a meter la mano adentro del inodoro, ¿es abuso también?, ¿no? Eso ya no es de esta época... es insano le dije yo”*. Con respecto a la palabra maltrato alguien dijo: *“te hacen hacer cosas y te hacen trabajar de más. Te hacen estar un montón de horas y no te respeten las horas que tenés que trabajar. Te explotan. Te tienen de esclavo”*. Con la palabra satisfacción alguien dice: *“es estar bien en el trabajo”* (OTA, 4/4/16).

Este fue uno de los momentos más ricos para observar las diferentes posturas con las que llegan al taller, las conversaciones fueron más espontáneas y pudieron hablar de las cuestiones que les preocupan.

Desde el inicio enfatiqué la asociación entre la *toma de conciencia* y los procesos reflexivos, relacionados a la comprensión de la situación de explotación, y a la adquisición de una postura crítica y transformadora por parte de las y los sujetos sociales. Comencé la indagación teniendo en cuenta un supuesto: creía que las herramientas brindadas en estos ámbitos formativos podrían colaborar en este *proceso de construcción de conciencia* entre las trabajadoras de casas particulares. En línea con esto, esta sesión del *Taller*, me permitió percibir que, en algunos casos, pese a haber hecho algunos de los cursos, este proceso de transformación no se había iniciado, mientras que, en otros casos, el nivel de construcción era mayor: no sólo reconocieron sus derechos —e incluso, según afirmaron, los van a buscar en el texto de la Ley, *“para refrescar la memoria”*—; sino que, además, se pensaron como formando parte de un colectivo.

También se posicionaron en el lugar de la transformación, es decir, reconocieron que son parte de una sociedad, parte de un sector, que fue excluido de la ampliación de derechos lograda por otros sectores. En este sentido, comprendieron que necesitan mejorar sus condiciones laborales, no solo en términos individuales sino grupales/sectoriales. La postura que se fue constituyendo desde esta perspectiva, las posicionó en el lugar de la agencia: una de ellas relacionó el compromiso que tienen en términos sociales, en cuanto a que son ellas las que deben intentar modificar la realidad, negándose a ser explotadas, esto surgió con relación a una de las experiencias relatadas, donde una de las participantes, ante la negación de un derecho (poder estudiar), en lugar de pelear por su reconocimiento, decidió abandonar el trabajo, fue entonces que la participante más activa del taller le dijo:

...“si vos no lo haces, ellos se abusan con el resto de las personas que siguen yendo a buscar trabajo. Nosotras que somos grandes podemos hacerlo. Si uno que es más grande no pone el punto, para que las que vienen atrás tengan sus beneficios y sus cosas... van a seguir pasando estas cosas. Pero no es que uno quiere pelear por la plata. Yo fui al Sindicato, por el maltrato y porque me dio bronca, cuando en el último trabajo no me quisieron dar una licencia [por enfermedad], no me podía mover”. (OTA, 4/4/16)

Si bien esta argumentación fue exclusiva de esta participante, otras la acompañaron. Sostuvo que el compromiso era de todas e implicaba hacer valer sus derechos en el propio lugar de trabajo porque, de lo contrario, los abusos iban a continuar.

Más tarde, la coordinadora, al regresar al aula, les pidió que eligieran algunos de los términos que habían anotado en el pizarrón y formaran una frase con “*las palabras que más les gustaran*”, para definir qué es el “trabajo”. Esto último no fue acompañado por ejemplos, les costó mucho comprender qué hacer. Pero finalmente pudieron expresar sus deseos y motivaciones con respecto al trabajo:

“El trabajo debería ser digno, existir un buen compañerismo, donde haya honestidad, sentirse bien y puntualidad”.

“Un buen trabajo es un trabajo que nos da una mezcla de satisfacciones, honestidad, gratitud y compañerismo”. (OTA, 4/4/16)

Es decir, que no solo se resume en un sueldo digno (pero que, por supuesto, lo incluye), sino que esta representación considera también cuestiones emocionales y relacionales, la confianza recíproca basada en la honestidad y el respeto por lo pactado (horarios y tareas); así como el buen trato, considerando a la otra persona como un ser humano.

Las emociones presentes en las representaciones de estas mujeres se relacionan con las maneras en que han vivido sus experiencias subjetivas; pero, como plantea Le Bretón (1999), “*hay un trabajo del tiempo y la memoria sobre las emociones, un trabajo del sentido que a veces lleva a experimentarlas de otro modo al tomar conciencia de un hecho que hasta entonces había escapado a ella*” (p. 109). Este “trabajo” es el que se manifiesta en los *procesos de toma de conciencia*, al salir de lo individual y personal para construir un sentido sobre lo compartido, las vivencias relacionales que se

constituyen en el desempeño cotidiano. Esto posibilita que estas mujeres se proyecten como trabajadoras a partir del respeto y la satisfacción.

En base a esto, la coordinadora destaca una discrepancia: aparecieron en las frases todos los aspectos “positivos”, mientras que al principio habían surgido todas las cuestiones “negativas”. La respuesta mayoritaria remitió a la actitud de búsqueda laboral, que debe ser “positiva”, ya que se busca un “buen trabajo”, esto lo resumieron en dos ideas:

“Si uno va a buscar trata de buscar lo mejor, no va diciendo ‘está mal’, ‘me van a pagar poco’, si no, no te presentas si vas con esa actitud”.

“Vas predispuesto a que te vaya bien. Tratar de mejorar en lo que uno pueda. Si no sabes algo, tratas de aprenderlo. Poner toda tu voluntad”. (OTA, 4/4/16)

Luego, como tercera actividad, se intentó trabajar con las experiencias laborales previas, relacionadas a los puestos donde ellas mismas hubieran estado “en blanco”. En general, las experiencias que tuvieron remiten tanto a aspectos positivos como negativos, mientras que para una de ellas, siempre estuvieron relacionadas a “*explotación*”, “*abuso*” y “*maltrato*”. En este sentido, se trabajó sobre el peso que tiene la primera entrevista en la relación laboral²⁷⁸, se enfatizó en la importancia de que quede claro, desde el inicio, cuáles serán los términos de la contratación: la o las funciones que van a cumplir, los horarios de trabajo, el sueldo, las licencias (tiempo para estudiar en la *Escuela*), los aumentos correspondientes según lo “*pactado por el Ministerio*”²⁷⁹.

...a veces uno permite el abuso porque necesita el trabajo, pero yo no lo dejo. Si una no pone los puntos... los límites (como decía la docente en las clases) y las leyes que se hicieron para que se cumplan, las que vienen atrás no van a poder nunca reclamar. Si nunca nadie va al Sindicato a decir los motivos. (OTA, 4/4/16)

Pero, lo cierto es que —como señalé antes— esta última no fue una postura generalizada, aunque algunas la acompañaron durante ese primer día del *Taller*; sin embargo, en la siguiente sesión no se sostuvo.

²⁷⁸ Esta misma idea había aparecido en diferentes cursos.

²⁷⁹ En ese momento los aumentos salariales, para cada categoría, los pautaba la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

Si bien algunas entraron a trabajar en sus anteriores empleos sin tener que solicitar la formalización del contrato, en general esto no fue así. Estas experiencias, al momento de pedir la registración, fueron negativas; o porque finalmente no aceptaron registrarlas o porque les mintieron.

“Cuando le pedía, la señora siempre me ponía un ‘pero’; me decía que tenía que ir a firmar, y tenía problemas para caminar, no quería salir”. (OTA, 4/4/16)

Las experiencias relatadas por otras trabajadoras remitían a engaños. En uno de los casos, el empleador le dijo que ya estaba registrada, pero esto no era cierto, *“cuando necesité la obra social por un pico de estrés, me di cuenta de que no me habían puesto en blanco, y hacía un mes que estaba trabajando”*. En otro caso, no le entregaban todos los recibos mensuales, pese a que su empleador le había dicho que la había registrado: *“le dije que necesitaba todos los recibos, pero no me los da, ya hace 4 años que trabajo ahí”*. (OTA, 4/4/16)

Otras intervenciones permiten una aproximación a las maneras de percibir la realidad; a los pensamientos que van construyendo alrededor de sus vivencias, a las interpretaciones de los acontecimientos en clave moral, donde emergen los sentimientos de injusticia, que se condensan en una de las preocupaciones recurrentes: *“¿Cómo hago yo para pedir aumento, cuando sé que a mi compañera le pagan 30 y pico, casi \$40 la hora?”*. El nomenclador publicado por el Sindicato establecía el pago por hora, para tareas generales, en \$53; y ella estaba ganando por arriba de lo establecido: \$58 la hora, pero no le alcanzaba para sobrevivir.

La respuesta que obtuvo no se enfocó en la construcción de una estrategia de reclamo, por el contrario, parecía naturalizar esa injusticia:

...“lo que establece el Ministerio es un piso, pero el costo por hora es un acuerdo privado, hay gente que paga más. Pero está en el empleador pagarte o no. Mientras estén pagando lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo no podés hacer nada. Si te están pagando menos de eso podés recurrir al Sindicato”. (OTA, 4/4/16)

La vivencia del desamparo está situada en esta arbitrariedad, alrededor de la cual están estructuradas las relaciones en el sector. Los modos subjetivos de sentir, de pensar y de percibir la realidad, se generan en formaciones culturales que posibilitan o no

determinadas modalidades de relación o ciertas concepciones sobre las personas o las relaciones; mientras que otras formaciones las inhiben o condicionan. En nuestra sociedad existe una tensión permanente entre concepciones inferiorizadoras de determinados sectores y otras concepciones que se oponen a estas. La modalidad que adquirieron las relaciones de clase (asociada a las primeras concepciones) para algunos sectores, entrelaza las desigualdades económicas con procesos valorativos que construyen imaginarios racializadores: en una de las intervenciones se asoció “trabajo” a “discriminación” y a “maltrato”, pero esto pasó inadvertido, como si las cuestiones valorativas no fueran parte constitutiva del problema. La denuncia sobre la explotación y el abuso remiten a la necesidad de hacer valer los derechos conquistados; pero, la discriminación y el maltrato requieren otro tipo de acciones y compromisos, porque son las situaciones que posibilitan que las marcas de género y de clase adquieran modalidades particulares, descalificadoras y deshumanizantes, que parecen decir que algunas personas no merecen nada, ni siquiera el reconocimiento de sus existencias.

Desde la postura más reflexiva y crítica a estas situaciones, sostenida por una de las cursantes, también se planteó que la mayoría aceptó condiciones de trabajo indignas o desventajosas, sin reconocer que, en parte, esto las hace “responsables” de que esta situación se sostenga en el tiempo, al no haber hecho nada para modificarla. Cambiar esa situación, se relaciona con exigir el cumplimiento de lo pactado (no aceptar trabajar más horas o no aceptar que se sumen tareas a las iniciales sin cambio de remuneración) o que les sean reconocidos los derechos legislados.

Pese a estas transformaciones en proceso, lo significativo es que a tres años de la sanción de la Ley (esto sucedió en 2016), en los relatos que se escucharon en ese *Taller*, surgieron los mismos abusos y humillaciones, centrados en la inferiorización y el maltrato que estuvieron presentes en otras instancias de interacción: las empleadoras les solicitan tareas desagradables (por ejemplo, limpiar los desechos de las mascotas) sin reconocer la necesidad de usar elementos adecuados para ciertas tareas (guantes, elementos diferenciados para la limpieza de la cocina y para las mascotas).

...no ponerlas en blanco, restando posibilidad de aportar a la propia jubilación futura, la salud o la prevención de riesgos es otro de los conflictos recurrentes. Pareciera que aún hoy, a 3 años de la sanción de la Ley, siguen predominando los conflictos básicos, ya arraigados en este tipo de relación laboral, ni siquiera se mencionan las licencias, las vacaciones, el aguinaldo, todo esto sigue percibiéndose como algo lejano. Tal vez, el problema que representa la falta de

reconocimiento de los “descansos”, sea uno de los nuevos temas puestos en cuestionamiento, sobre los que sí se había comenzado a reflexionar. (OTA, 4/4/2016)

Pese a lo registrado en esta sesión del *Taller*, sobre los indicios transformadores, en la siguiente sesión se estableció un sentido alrededor del “trabajo” que no acompañó estos *procesos de concientización*, ya que más que impulsar la generación de una mirada crítica, la dinámica estuvo estructurada en torno al sentido de “adaptación”. En esta segunda sesión del *Taller*, ya con las dos coordinadoras presentes, retomaron el debate en el lugar donde lo habían dejado. Se les pidió sintetizar lo hecho durante el primer encuentro y al hacerlo incorporaron una idea que es la que me advirtió sobre esa contradicción.

Una de las coordinadoras dijo: *“hablamos sobre el trabajo y sobre cómo es que estamos en el trabajo, si estamos bien... Tenemos bastantes cosas malas, pero... también cosas buenas. Sobre eso estuvimos hablando. A cada una le pasaba algo con los empleadores”*. Después, continúa otra de ellas, recurriendo a experiencias concretas:

...“cuando uno ha entrado, la dueña me iba poniendo... primero, me dijo limpieza; ya pensé que solamente iba a ser limpieza. Después me iba poniendo en planchado, me iba poniendo más, más... la caquita del perro... y bueno... yo no le decía nada, porque pensé que era de vez en cuando. Pues ya no, todas las veces que iba me hacía hacer eso. De esas cositas hablamos”. (OTB, 7/4/16)

En este punto, una de las coordinadoras se propuso organizar el relato y preguntó si se acordaban que también había surgido el tema de que, en la entrevista, es importante plantear todas las dudas que una tenga; establecer las pautas de trabajo y que, además, se respeten esas pautas. Y preguntó si se acordaban las palabras que habían surgido en la *“tormenta de ideas”* (antes no había usado este término) sobre la palabra “trabajo”. Una de ellas afirmó: *“lamentablemente surgió más negativo que positivo”*. La coordinadora que estuvo en la sesión anterior, reivindicando el trabajo hecho, dijo: *“pero después cuando armaron la definición de trabajo la armaron más por lo positivo”*. La conclusión que sacaron de esta discrepancia fue que *“no se puede ir a buscar trabajo con una actitud negativa”*. A esto, una de las trabajadoras agregó:

“el hecho que te haya ido mal en un trabajo no es que en todos sea lo mismo, aprendimos que las pautas de trabajo se aclaran en la entrevista con tu empleadora, eso lo tengo más claro”. (OTB, 7/4/16)

Una de las coordinadoras, a su vez, trató de interpretar esa discrepancia y dijo:

...una cosa es lo que ustedes piensan qué debe ser, o qué les gustaría que fuera el trabajo. Y otra cosa es la realidad. Que no tiene que ver únicamente con este trabajo sino con todos los trabajos. Qué distancia hay entre lo que ustedes piensan y la realidad. Que no quiere decir que la realidad sea mala, sino que es bueno y malo. [...] Tal vez surgieron las palabras malas porque es una desilusión que el trabajo no sea lo que uno quiere. (OTB, 7/4/16)

Formuló una pregunta, que intentó ordenar el debate: *“qué esperan de un trabajo”*. Las respuestas mayoritarias tuvieron que ver con *“que haya buen trato”*, *“que sea en blanco desde el primer momento”*; y otras enfocaron en *“poder dar lo que uno sabe, trabajar en lo que nos gusta, cuidado de personas”*; *“aprender más”*, *“conocer gente”*, *“realizarnos más”*, *“tomar más experiencia”*. (OTB, 7/4/16)

A partir de estas últimas intervenciones el énfasis de las coordinadoras estuvo puesto en

...“qué es lo que ellas estaban dispuestas a dar en ese trabajo, porque un trabajo es una relación de dos, no es solamente lo que ustedes pueden exigirle al empleador. Que sea un trabajo que les guste, que sea una manera de crecimiento y de desarrollo. Porque si van molestas y quejándose al trabajo no pueden tener la capacidad de aprender del trabajo”. (OTB, 7/4/16)

Una de las participantes se animó a contradecirla: *“no es que no nos guste, cuando empiezas un trabajo lo empiezas bien, nunca está mal el trabajo, es lo mejor que nos pasa, porque, ¿si uno no trabaja qué va a hacer?”*. Otra de ellas, en la misma línea, dijo: *“Yo no puedo estar sin trabajar, me aburro”*. Y otra, más pragmática, agregó: *“si no trabajo no pago las cuentas”*. Mientras que, una de las personas descontentas por estar ahí, planteó: *“yo quiero trabajar para tener un sueldo, porque no la pasas mal sin trabajar, tenés tantas cosas para hacer, si no trabajo puedo hacer otras cosas como caminar, pintar... ocuparme de mis cosas, de mí”*. Esta postura fue mal interpretada por una de las coordinadoras con una afirmación categórica: *“para ella el trabajo es una*

maldición”; sin embargo, lo que la participante había planteado tenía otro sentido, reivindicaba el tema del disfrute y el placer. El ocio o el tiempo libre, aparecieron en general como cuestiones ajenas en la mayoría de las trabajadoras y, por cierto, tampoco fueron mencionados por las coordinadoras. Y cuando el tema surgió, se lo descalificó. El objetivo de la trabajadora era tener el dinero suficiente para poder vivir y disfrutar.

Después, mientras otra compañera relataba sus problemas laborales con sus empleadorxs, desbordada por las exigencias de su trabajo, relacionadas al cuidado de una pareja de ancianxs, de lunes a lunes; y por las condiciones laborales abusivas que le imponían, la coordinadora corta el relato para preguntar a dos mujeres: *“¿por qué ponían caras mientras su compañera hablaba?”*, por el tono de reprobación con el que hizo la pregunta, parecía atribuirles una falta con la acción destacada. La respuesta que dieron las liberó de la acusación: *“es que ya lo veníamos hablando con ella en las clases”*, porque todas las involucradas asistían al mismo curso de *Cuidado y Atención del Adulto Mayor y la Persona con Enfermedad*. Es decir, esas caras puestas no remitían a un conflicto, burla o contradicción entre ellas, sino a la ratificación de que era un verdadero abuso lo que le estaba pasando a su compañera. Esta era una preocupación compartida, sobre la que hablaban en diferentes contextos.

Con el mismo tono sentencioso, la coordinadora le pregunta a la que relataba sus problemas: *¿y por qué te quedas?* La respuesta fue clara y contundente: *“porque no tengo otro trabajo y porque me gusta lo que hago”*. Para, finalmente, llegar a donde pretendía con el debate, dijo:

...“saben lo que pasa, uno puede entrar en esto de quejarse y quejarse de lo que nos pasa. Y esto es fantástico, porque nos deja en paz con nuestra conciencia. Nos quejamos y no producimos ningún cambio. Ustedes tienen una Ley de su lado y tienen un Sindicato donde consultar, tienen asesoría legal gratuita. Tienen posibilidades de cambio. Tienen que apropiarse de esto porque son derechos de ustedes. ¿Fuiste al Sindicato? [la participante cuestionada responde que no] La Ley está. Si ustedes no se adueñan de la Ley es un papel escrito y nada más”.
(OTB, 7/4/16)

Todo esto fue dicho con el mismo tono de reprobación; ellas eran las que: no hacían, no decidían, no consultaban, no cambiaban; no se apropiaban; se quejaban y permitían. Alguien le contestó con un tema significativo, que remitía a la relación de fuerza que atraviesa esta relación laboral: *“de repente no somos valientes para enfrentar algo así,*

o tenemos miedo... que te despidan". Otra planteó que *"hay que mandar una carta documento cuando son abusivos los empleadores, aunque te echen, porque no se lo van a volver a hacer a otra persona, se van a cuidar"*. Esto quedó acá, se interrumpió por la llegada tarde de algunas de las participantes; y se pasó a otro tema, porque no era el debate que se buscaba en esta sesión. Siendo, tal vez, estas últimas intervenciones interesantes para contrastar experiencias y estrategias, pero se desaprovechó²⁸⁰.

La segunda propuesta de esta sesión fue trabajar sobre una hoja que repartieron (a la que tuvieron que poner el nombre, la edad y los estudios), para hacer un dibujo de una escena laboral: dos personas trabajando. Más tarde, ante una pregunta mía sobre la dinámica sobre ese dibujo solicitado, una de las coordinadoras me dijo que ese ejercicio no estaba en la diagramación del *Taller*, que lo introdujeron por las *"posturas negativas"* que estaban registrando; para *"salir de las propias experiencias"* y poder pensar en cómo encarar el "trabajo" en un sentido más generalizador, abstracto. Sin embargo, los papeles y los lápices que repartieron los tenían preparados.

En esa segunda sesión pasó algo parecido a la anterior, el desconcierto apareció cuando se les planteó el último ejercicio, para el que les pidió que se separen en grupos y que cada una "cuente" al resto de las compañeras del equipo qué estaban haciendo las personas dibujadas. Luego, se le pidió a cada grupo que se pusiera un nombre (cuestión que no fue recuperada); y, finalmente, se les solicitó que eligieran una de las escenas dibujadas por grupo y que las dramatizaran.

Se buscaba trabajar sobre los conflictos imaginados, los que se desprendían de la situación dibujada. Lo cierto es que, al igual que en otros momentos se desestimaron las dificultades para abstraerse que tienen algunas de ellas (fruto de la falta de escolarización y el escaso aprendizaje sobre el trabajo con consignas); pero, además, se sumó a esto, que en estos casos la consigna fue imprecisa. Muchas no comprendieron qué era lo que tenían que representar, pero no preguntaron, esto también repitió la dinámica de trabajo en los cursos: la falta de preguntas, no solo asociada a la timidez sino a que parece que no encuentran la pregunta adecuada para explicar ese desconcierto.

²⁸⁰ Vuelvo sobre la metodología, con las mismas inquietudes que me provocaron las clases de capacitación, porque me pregunto si es posible enfocar este tipo de problemáticas desde pautas rígidas e inflexibles, sin adaptar el trabajo a la dinámica del grupo.

Así, algunas se mostraron realmente incómodas por estar ahí y por tener que hacer lo que se les pedía:

... una de ellas ni siquiera se esfuerza por colaborar en el grupo que le tocó, se mantiene al margen, resoplando, acomodándose en su asiento cada vez que puede, para visibilizar su descontento. Otra de ellas, de mal humor y molesta, dice: *“me quiero ir a mi casa”*. Al resto se las veía algo confundidas, parecían no entender qué era lo que debían hacer. (OTB, 7/4/16)

En general les costó mucho este ejercicio, no sabían qué representar. En otros casos, la incomodidad también se relacionaba con la exposición: tener que actuar y hablar ante otras personas.

...*“Una de ellas, después de haber intentado representar la escena, ‘revoleaba’ los ojos, se apretaba las manos, y preguntaba: ‘¿ya está?, no se me ocurre qué más decir’*”. Cuando las coordinadoras les preguntaron: *“¿cuál es el conflicto en esa escena que estaban representando?”*, nuevamente se quedaron asombradas, la consigna propuesta al inicio tampoco había planteado la necesidad de mostrar “un conflicto”, solo representar la escena de trabajo dibujada. Cuando la cursante inquirida logró plantear un conflicto, la coordinadora le preguntó: *“¿qué hubieras hecho ante ese conflicto?”*. Sus caras reflejaban nuevamente desorientación. (OTB, 7/4/16)

¿Qué era todo esto?, fue la pregunta que me hice en ese momento. Estas mujeres estaban buscando trabajo, ¿cuál era el objetivo del *Taller* y de todo lo que se les pedía? Cuando les pregunté a las coordinadoras, al finalizar el *Taller*, me dijeron que la propuesta era que tomaran distancia de sus propias experiencias para poder tomar conciencia de que todos los trabajos tienen aspectos negativos como positivos, que no se puede abandonar el trabajo ante la primera dificultad. Más allá de lo dicho por la coordinadora, la vinculación de todo esto con un “proceso de selección de personal” me resultó inevitable: evaluar el carácter o reconocer las aptitudes para “aceptar” los roles en una relación laboral; una de las trabajadoras, unos días después mencionó que esto era un “filtro”, por el que debían pasar para conseguir un trabajo.

A medida que fueron dramatizando las escenas pensadas, las coordinadoras identificaron algunos “problemas” que, según dijeron, no permitían a las trabajadoras

“plantarse y estar en su trabajo”. Entonces, el objetivo de la actividad tenía que ver con esto: pensar cómo posicionarse mejor en sus trabajos.

Una de las trabajadoras en la “escena laboral” había dibujado a *“una docente dando clases, con sus alumnos”*; esto fue lo que relató sobre su dibujo a sus compañeras de grupo. Más tarde, cuando les pidieron dramatizar lo dibujado, después de salir de la sorpresa, ese grupo logró pensar y armar una escena de intercambio de preguntas y respuestas entre la persona que hacía de docente y las que hacían de estudiantes; las preguntas comenzaron con *“qué habían hecho durante el fin de semana”*, a partir de ahí fueron improvisando. Era una situación incómoda para todas, a alguna se las notaba avergonzadas, pero otras la afrontaron de manera jocosa, ya que en la interacción aparecían chiste y risas. Una de las mujeres que representaba a una de las estudiantes le dijo en broma, a quien representaba a la docente, que era *“muy exigente, por todas las preguntas que hacía”*, pero la “docente” no advirtió la broma y se defendió apenada diciendo que *“no quería representar eso”*, lo dijo como disculpándose, mirando a las coordinadoras. Al finalizar la dramatización, fue este punto el que retomó una de las coordinadoras en su devolución (que nunca tomó en cuenta que no sabían qué representar; que se vieron forzadas a actuar algo que dibujaron, antes de saber que iban a tener que representarlo). La coordinadora señaló que había un *“rasgo problemático en ella”*: que no reconocía, o no defendía, frente a sus empleadoras, la *“autoridad”* que tenía en su desempeño laboral, sostenida por la preparación recibida para el trabajo.

... Con esto quería destacar que ellas habían adquirido una serie de *“saberes y técnicas específicos”* a través del curso de capacitación concluido; en las que se debían respaldar: *“no exigen porque están pensando en lo que piensan los demás, les preocupa esto. No se paran en el lugar de ‘autoridad’ de lo que saben para exigir más”*, dijo una de las coordinadoras. (OTB, 7/4/16)

Luego, identificaron otro eje problemático: *“la comunicación y el trato; las interferencias y conflictos que hay en la comunicación”*. Con respecto a esto, una de las coordinadoras dijo:

... *“Ustedes son ‘autoridad’ de ustedes mismas, pueden evaluar el trabajo que hacen, si lo hacen bien o mal, y desde ahí es que pueden comunicarse con los empleadores. Hacerse cargo cada una de sí misma y de su propia autoridad y desde ahí poder comunicarse con el otro”*. (OTB, 7/4/16)

Por momentos, desde estos planteos, se adopta una mirada de superioridad, con el tono cuestionador cuando mencionan sus problemas: “¿fuieste al sindicato?”; y, por otros, el taller adquiere una modalidad de “autoayuda”, como si esas sentencias (planteadas desde una concepción individualista, desvinculada de todo contexto) fueran en sí “herramientas de concientización”. Pareciera que los cambios pasan por decir: “vos podés hacer valer tu autoridad”, “por qué no hacerla valer si la tienen”, estas son algunas de las frases que pude escuchar. Cualquiera de las dos cuestiones resulta inaplicable ante la posibilidad de perder el trabajo. El despido ante reclamos parece ser una salida a la que muchxs empleadorxs recurren, ante los planteos o exigencias de derechos no reconocidos; y esto es algo que la *Escuela* no desconoce, porque cotidianamente en las clases se relatan situaciones de este tipo. Abandonar el empleo, no es solo la salida que ellas encuentran cuando están incómodas por el trato, sino que, además, las empleadoras y empleadores suelen amenazar con terminar la relación laboral ante cualquier reclamo; o, directamente, lo hacen.

Al terminar el encuentro me acerqué a las coordinadoras para comentar algunas ideas que tenía, porque vi que algunas de las participantes estaban incómodas con la propuesta de trabajo²⁸¹ (al menos cinco), y se resistían a intervenir en las actividades. La interpretación de las coordinadoras sobre esto fue que el grupo había sido “particular”, por diferentes razones: por un lado, porque algunas de las participantes “eran mujeres enojadas con la vida”, por tener que trabajar como empleadas domésticas. Una de ellas, por ejemplo, había tenido otros trabajos que, en términos de prestigio social, estaban mejor valorados (tesorera, administrativa), y estaba enojada por tener que “dedicarse a esto”²⁸². En la misma frase creí percibir cierta contradicción con el objetivo de “jerarquizar” y “profesionalizar” el trabajo en casas particulares; me preguntaba si las coordinadoras mismas, con esta actitud, no estaban denigrándolo también. Por otro lado, dijo que un grupo de participantes estaban “fundidas en el lugar de la queja, la queja era inamovible”.

²⁸¹ También pensé: ¿qué tan incómoda me sentiría yo, si fuera a buscar empleo y, para poder anotarme en una bolsa de trabajo, me hicieran dibujar una escena laboral? Creo que bastante.

²⁸² Es necesario recordar el contexto en el que se dio este taller: los despidos cotidianos iban en aumento, y a la crisis de empleo se sumaba una crisis económica inflacionaria (impulsada por tarifas y alimentos) que afectaba a diferentes sectores sociales. “El informe elaborado por el CEPA midió los despidos ocurridos entre diciembre de 2015 y marzo de 2016 en base a diferentes fuentes. El 52 por ciento correspondió a trabajadores privados y el restante 48 por ciento al Estado [...] los trabajadores más afectados por los despidos fueron los de menor calificación y los precarizados” (Vales, *Página 12*, 26 de abril de 2016).

Estas interpretaciones, basadas en algunas de las intervenciones, parecen simplificar las múltiples dimensiones de estas experiencias, que en principio son relacionales; y que, además, recogen todas las vivencias anteriores. No es posible negar las situaciones de explotación y desprecio en las que se forjaron; ni las relaciones de poder que se resisten cotidianamente, con estrategias que no siempre dan los resultados buscados; o no considerar las formas de percibir la justicia y el sentido de los actos en contextos de dominación, que se destacaron en los discursos elaborados conjuntamente.

También plantearon que esa “particularidad” del *Taller* estaba relacionada a que la participación, en anteriores talleres, había sido “*más comprometida*” y, la dinámica lograda, fue más “*ágil, diferente, participaban con más ganas*”.

Les pregunté por qué no trabajaban a partir de los propios conflictos que las trabajadoras relataban, ya que una de las mayores dificultades que he identificado entre ellas es la capacidad de abstraerse, de ponerse en el lugar de observadoras de una escena y reflexionar sobre ella. Creo que una de ellas no tomó bien mi sugerencia (o mi impertinencia²⁸³), mientras que la otra coordinadora si bien fue más abierta al comentario, su actitud corporal tal vez decía algo más: estaba muy cerca de mí, mirándome a los ojos sin apartar la mirada ni un momento. Tal vez fue tomada como una intromisión en un área que no era de mi competencia. La coordinadora más molesta, me dijo que el problema con las propias experiencias es la angustia que les causa el tener que relatarlas o analizarlas; agregó que la idea de hacer un dibujo y, además, sobre “*el trabajo en abstracto*”, venía de ahí. De la necesidad de imponer distancia para poder analizar y pensar sobre posibles conflictos y soluciones a esos inconvenientes.

Compruebo que hay cierta distancia emocional ante los relatos de estas mujeres, que resulta difícil asumir desde la relación empática que yo estaba construyendo con las personas con las que investigo. Si situamos sus historias de vida en un tiempo histórico y en un lugar compartido, pensar que se “*quejan mucho*”, es como decir que se regodean en sus propias experiencias negativas; aspecto que “*no les permite salir a buscar trabajo*” o que no les permite “*plantarse en el trabajo desde otro lugar*”, como dijo una de las coordinadoras. El reproche sobre la queja se relaciona inevitablemente con la responsabilización, en términos individuales, por la situación de abuso y explotación en

²⁸³ Me resulta inevitable relacionar esto con el interés de que la *Escuela* siga funcionando tal cual está, sin cuestionamientos ni cambios; casi con la idea de que los cuestionamientos al *Taller* podrían significar la pérdida del trabajo.

las que se vieron y se ven envueltas. Por esto considero, que este taller, más que apuntar a construir herramientas reflexivas y transformadoras; propiciar el análisis de las relaciones de poder, que han estructurado sus trayectorias laborales; o a problematizar las situaciones vividas; se focalizó en la incorporación muda de las desigualdades sociales y laborales.

La posibilidad de reflexionar sobre sus experiencias, a través de la observación a la distancia y del diálogo compartido, no requiere impugnar la “queja”, sino, en todo caso, retomarla para pensar la posición ocupada, las relaciones, las apreciaciones, las injusticias, las estrategias. Por esto, el nombre del taller: *Concientización para el trabajo*, no parece estar centrado en las necesidades de las trabajadoras (tener un contrato justo, claro y registrado; además de un trato respetuoso) sino, más bien, en las exigencias del sector empleador (que se adapten y no abandonen el trabajo).

La comparación con los privilegios que algunas personas han tenido (las coordinadoras de los talleres, yo misma como investigadora, las directivas, entre otras personas involucradas en las interacciones dentro de la *Escuela*) resulta inevitable. ¿Desde qué lugar de desconocimiento (sin conocer y sin reconocer) se impugna la queja? Sus experiencias/vivencias de explotación y discriminación son duras, dolorosas y constantes. Estas experiencias son representadas como problemas difíciles de afrontar, donde la exigencia de cumplimiento de sus derechos resulta riesgosa, porque compromete la sobrevivencia de la familia.

Hay una mirada centrada en la persona, en su posibilidad de cambiar las situaciones y en su responsabilidad por no hacerlo, desde perspectivas meramente psicológicas, que resultan limitadas para comprender la complejidad de lo social. No se reconoce que paralelamente hay constricciones, condiciones históricas, sociales, culturales, contextuales y relacionales, que no posibilitan desplegar la propia capacidad para hacer valer los derechos conquistados. No hay reconocimiento de estas estructuras estructurantes que limitan, en muchos casos, la comprensión de las situaciones, los conflictos y las maneras de solucionarlos. Como tampoco hay una mención a la posibilidad de múltiples lógicas, pareciera que se espera de ellas el mismo comportamiento que cualquier otro/a “empleado/a”. Sin considerar que este es “*un trabajo como ningún otro*”.

No trabajar sobre la discriminación implica no construir las herramientas necesarias para poder dar el paso a un mayor nivel de transformación. Creer que la *concientización* pasa

por leer algún artículo de la Ley; o por conocer cuáles son los derechos que la Ley otorga (no pretendo impugnar la importancia de este aspecto, solo señalar que resulta insuficiente), es desconocer que los y las empleadoras siguen negándolos con la impunidad que da la intimidad del hogar. Y en este sentido, el papel del Estado, como responsable de garantizar los derechos de todos y todas sus ciudadanas, tampoco resulta cuestionado; o el papel del Sindicato, acompañando a las trabajadoras ante la denuncia, ya que para que *“la Ley no quede en letra muerta”*, es necesario materializar ese derecho reconocido, estableciendo las herramientas adecuadas para poder implementarlo, porque las condiciones asimétricas no desaparecen ante la existencia de la Ley. No hay un trabajo sobre las estrategias de reclamo posibles o más seguras.

Al iniciar este apartado, planteé que en este taller surgió una representación compleja de los derechos laborales que no fue retomada luego en la reflexión: la lucha por los derechos es un largo proceso compartido que implica pensar que los resultados son posibles, pero que serán vistos en otras generaciones; que esos cambios muchas veces, no los van a ver ellas, pero sí *“las mujeres que vienen atrás”*. Esta representación parece un mejor punto de partida²⁸⁴ que el propuesto, desde supuestos problemas psicológicos que estas mujeres pudieran tener: no solo logra complejizar el problema que, no es individual sino social. Sino que, además, habilita la pregunta por la organización, por la fuerza que se adquiere en conjunto y por la necesidad de participar en las luchas sindicales que visibilizan eso que permanece oculto al interior del hogar. Pero, claro, esto no acompaña el interés de quienes son *“dadores y dadoras de trabajo”*.

²⁸⁴ Paradójicamente, esta idea se trabajó en la primera sesión, pero por fuera de la mirada de las coordinadoras, que no lo escucharon; apareció en un debate, como se señaló antes, de manera puntual y espontánea, sin embargo, generó acuerdos entre otras participantes. Luego, se mencionó en las conclusiones de esa sesión, pero no se retomó como una idea *“poderosa”*.

Capítulo 7: Reflexiones Finales. La construcción de vidas significativas como vidas vivibles

7.1- El enfoque etnográfico y la participación en los procesos al ras de lxs sujetxs

En el primer capítulo busqué mostrar el proceso de construcción intersubjetiva del conocimiento antropológico, a través de la reflexividad etnográfica que ponemos en juego para la comprensión de los grupos sociales y los procesos de los que forman parte. La reflexividad propia y las de lxs sujetxs de estudio interactúan; el involucramiento y la investigación son parte de un mismo proceso.

A través de este proceso de pensar sobre el propio pensamiento, fue posible sostener un acercamiento comprensivo a las posiciones sociosexuales de estas mujeres: mi propia experiencia estaba atravesada por algunas de las situaciones conflictivas que relataban estas trabajadoras, por ser mujer, por mi edad y por haber pertenecido a un sector social no privilegiado; pero también por el contraste entre sus vidas y la mía, las injusticias y carencia que las atravesaban delineaban mis vivencias como privilegios. Poner una distancia entre lo que estaba investigando y mi propia experiencia, descentrarme para luego producir un acercamiento comprensivo a todo lo escuchado y visto en el campo, no implicaba dejar de reconocermé en sus circunstancias; el campo pone en juego la intersubjetividad permanentemente. Las trabajadoras me lo hacían saber también, porque sus vidas me interpelaban, las desigualdades no tomadas en cuenta en la *Escuela* me afectaban; sus preguntas dirigidas a conocer mi propia experiencia vital me lo advertían: estaba trabajando con personas que también se hacían preguntas y me las hacían a mí. Rosana Guber (2001) señala que *“la reflexividad inherente al trabajo de campo es el proceso de interacción, diferenciación y reciprocidad entre la reflexividad del sujeto cognoscente [...] y la de los actores o sujetos/objetos de investigación”* (p. 53). Estaba frente a la reflexividad de mis sujetas de estudio.

La empatía en este caso fue un elemento del trabajo de campo, y permitió establecer las relaciones de confianza necesarias para el desarrollo de la investigación. Hacía años que estaba trabajando con las experiencias de vida de estas mujeres y muchos de sus relatos me habían impactado y hecho reflexionar; por la violencia presente en algunas situaciones vividas, de manera laboral, social y familiar. A través del trabajo de campo, había conocido sus propios lugares de encuentro, incluso sus viviendas; había observado y participado en sus reuniones; en algunos casos, había logrado construir con las entrevistadas situaciones donde la palabra y la atención permitían narrar lo que nunca había sido narrado. La emoción muchas veces acompañó sus relatos, generando

esas situaciones de escucha y participación afectiva, que fueron las que posibilitaron el acceso a sus historias. El hecho de que las entrevistadas se sintieran comprendidas fue el aspecto (lo mencionaron en muchas ocasiones) que facilitó la construcción de confianza.

Si bien, al inicio, las situaciones institucionales en las que las conocí, retrasaron el acceso a sus propios mundos —generaron una distancia que fue necesario desarticular, para poder acceder a sus propias emociones y sentidos—; finalmente, esto fue posible por el ofrecimiento de ayuda, ante las dificultades que tuvieron para sostener los cursos. La ayuda no fue pedida sino ofrecida y esto hizo que la relación que iba construyendo no estuviera articulada en el interés sino, más bien, en la solidaridad. Esto es lo que posibilitó construir una mirada “al ras”, atenta y detenida en las cuestiones que pasan desapercibidas; fue un acercamiento que permitió oír sus voces, escuchar lo que tenían que decir; observar sus maneras de interactuar —en sus propios espacios—; comprender sus posiciones como el resultado de procesos de construcción relacionales; pero, a la vez, implicarme con ellas. Esta aproximación cualitativa a sus experiencias, “*desde abajo y desde adentro*”, resultó un aproximación significativa a sus maneras de pensar y vivenciar.

En este proceso, mi inclusión e involucramiento en los vínculos que ellas iban construyendo (encuentros, salidas, comunicaciones) fueron oportunidades para ingresar a esos mundos; para comenzar a articular todo lo que estaba observando y escuchando en los diferentes ámbitos en los que participaba.

Las maneras de intervenir en sus diálogos remitían a la construcción de “*agencia*”: comentaban, apreciaban y descalificaban, se indignaban, proyectaban reacciones. Todas acciones que expresaban formas de representar y actuar; maneras de reflexionar sobre sus existencias y sobre las relaciones que sostenían con el mundo; sobre las maneras de formular sus deseos, necesidades y proyectos. Todo esto fue nuevo para mí, porque en situaciones cara a cara los conflictos no habían aparecido con tanta fuerza hasta ese momento²⁸⁵, y de manera tan generalizada. Las situaciones de discriminación que había registrado en las otras investigaciones en las que participé, no se presentaban con tanta claridad en este grupo. El desprecio, el desconocimiento o la inferiorización,

²⁸⁵ A lo largo de los años fui presenciando otros debates similares, que siempre estuvieron relacionados a situaciones de maltrato institucional y a la disconformidad con los salarios; en ambos casos el Sindicato se constituía como el eje del conflicto. En las situaciones de maltrato, la Obra Social también tomaba protagonismo.

originados por el maltrato, la omisión o la humillación, provocan en quien es víctima de esos actos algo que no es posible nombrar con palabras:

...resulta difícil aceptar que se ocupa un lugar desvalorizado en las clasificaciones sociales. No es fácil recibir con insistencia determinados mensajes y no sentirse de alguna manera, merecedor de ellos, sobre todo cuando se es bombardeado por discursos, propaganda, imágenes televisivas, etc., que insisten en que el cuerpo legítimo es otro, distinto del de uno. (Margulis, 1999: 22)

Interpreté la falta de mención a estas situaciones en clave de ocultamiento²⁸⁶. Además, los procesos de dominación/desprecio-subordinación/humillación, a veces están legitimados, en quien discrimina, por la naturalización de ideas y creencias peyorativas acerca de ciertos sectores desfavorecidos; pero, otras veces, es tanto la falta de reflexión y crítica por parte del/a discriminado/a, alrededor de las diversas situaciones de desigualdad, como la fragmentación de cada episodio vivido, las que no posibilitan el “empoderamiento” o la toma de conciencia del poder construido de forma compartida.

Las nuevas *experiencias*, que fueron construyendo por medio de su participación en las actividades que les proponía la *Escuela*, generaron esta idea de “*hacer juntas*” como un nuevo posicionamiento, que las habilitaba a actuar. Y que ellas mismas seguían construyendo adentro y afuera de la Institución. Es decir, partí de la idea de que la instancia institucional era lo central para la generación de conciencia, conciencia entendida como percepción de *explotación* en el trabajo a través de las *experiencias* vividas. Mientras que el *estar ahí*, el compartir con ellas diferentes momentos me permitieron ver que, en realidad, los procesos de transformación son múltiples. La *Escuela* se propone como objetivos la “jerarquización”, “profesionalización” y “concientización”²⁸⁷ de las trabajadoras; pero los procesos de transformación no refieren solo a los ámbitos institucionales. El paso por la *Escuela* los impulsa, pero no siempre resulta ser el aspecto más importante.

A partir del análisis de los registros de campo fui identificando otras modalidades en las que podía identificar la constitución de estos procesos; si bien no remitían a los contenidos específicos de las clases, fueron tomando forma alrededor de la consolidación del grupo; fue esto lo que permitió que se manifestara la capacidad transformadora de las trabajadoras.

²⁸⁶ En el sentido de estrategia identitaria (Cuche, 1999 [1996]).

²⁸⁷ Analicé esto en el Capítulo 6: *La Escuela: entre los sentidos de pertenencia, los derechos y los dispositivos de poder.*

Hacer juntas, comunidad, experiencia, subjetividad, agencia, se constituyeron en nuevas categorías que permitieron continuar analizando estos procesos de transformación, que en principio había asociado a la existencia de la Ley, luego a la acción de los dispositivos pedagógicos de la *Escuela* y, en el campo, comencé a relacionar con los posicionamientos de las propias trabajadoras.

Mi interés estaba puesto en reconstruir un proceso de transformación, no acabado aún, donde esta conciencia se iría desplegando a medida que avanzara tanto el conocimiento de los propios derechos como su cumplimiento. Pero este proceso se da “en lucha”, a través de contradicciones y de múltiples formas, porque las relaciones de poder —que favorecen la reproducción de la desigualdad²⁸⁸— continuaban ahí, obstaculizando ese despliegue. Al mismo tiempo las nuevas concepciones (la *dignidad* del lugar ocupado y sus trabajos como *dignos*) que pugnaban por establecerse, aparecían en algunas instancias y no en otras. Thompson señaló que las estructuras de dominación y explotación son tanto materiales como culturales. Además, “*la cultura construye las subjetividades [la forma en la que se producen significados y se expresan sentimientos, expectativas, recelos, deseos, intenciones y aspiraciones] de los individuos no tanto porque estos sean integrantes de un grupo en particular [...] sino porque forman parte de un régimen de poder histórico específico*” (Ortner, 2016: 27).

Raymond Williams (1997 [1977]) advirtió, en este sentido, que la dominación opera a través de ideas y “*estructuras de sentimiento*”, así los sectores ubicados en posiciones desventajosas a veces aceptan y participan de la dominación, introyectando esas representaciones que los inferiorizan (Ortner, 2016), en forma de *conciencia práctica*: “*pensamiento tal como es sentido y sentimiento tal como es pensado*” (Williams, 1997 [1977]: 155). Esto se da mediante las experiencias que obstaculizan la “autopercepción positiva” en diversos ámbitos de la vida. Como contrapartida, el *reconocimiento* —de la dignidad, de la autoestima, de la propia fuerza, de los derechos adquiridos y de las posibles estrategias de lucha frente a los abusos— se va construyendo en esos espacios cimentados de manera compartida, exponiendo estas injusticias; incorporando el derecho a la igualdad con el resto de las y los trabajadores; desnaturalizando la desigualdad; luchando contra la estigmatización de clase, género o posición racializada. En definitiva, a través de la construcción de otras “*estructuras de sentimiento*”, en consonancia con sus propias vivencias. Las situaciones de *reconocimiento* permiten

²⁸⁸ Me refiero a las relaciones sociales y laborales; a las diferenciaciones de clase, género, edad y/o posición racializada; y a los sentidos hegemonícamente impuestos sobre relaciones y posiciones.

esgrimir las propias miradas como *emblemas de diferencia*: “Las relaciones de reconocimiento mutuo [...] establecen la infraestructura moral de un mundo de vida social en el que los individuos pueden no sólo adquirir sino también mantener su integridad como personas humanas” (Honneth, 1992: 84).

7.2- Las políticas públicas y la integralidad

La mirada antropológica se constituye en el reconocimiento de la diversidad, de la pluralidad de conceptualizaciones y prácticas humanas, entre las que se encuentran las promovidas por las políticas públicas. En este caso, el aporte que hace la disciplina está relacionado a la posibilidad de conocer las múltiples formas en las que las personas reciben, acuerdan o disputa alrededor de estas políticas. Este enfoque posibilita registrar de qué maneras las reciben y cómo esto afecta sus vidas, cómo son experimentadas esas políticas. Por detrás de este aporte subyace la idea de que toda política pública responde a intereses diversos; promueve determinadas maneras de concebir la realidad; y provoca ciertos efectos, que interesa explorar (Shore, 2010).

La historización de las luchas por la inclusión y el reconocimiento, que estas trabajadoras dieron desde principios del Siglo XX, así como las diferentes intervenciones que el Estado ha sostenido a lo largo de este tiempo, posibilitaron la comprensión del proceso donde se inserta tanto el trabajo desempeñado por la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico* desde 2006, como la promulgación de la Ley 26844 durante 2013. La intención al retomar la política pública sociolaboral, fue dar cuenta de una diversidad de medidas que se desarrollaron a lo largo de los años; desde las que refieren al reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras hasta llegar a la promulgación de la Ley, como las políticas de capacitación laboral, donde la *Escuela* tiene un papel destacado.

Durante el período *kirchnerista* (2003-2015), las políticas públicas que afectaron al sector estuvieron dirigidas a priorizar la educación y el trabajo, brindando oportunidades de capacitación y equiparando derechos entre todxs lxs trabajadorxs. El sentido sostenido sobre el trabajo y el empleo, asociado a derecho y dignidad, impulsó una serie de intervenciones que posibilitaron un avance en estos procesos de igualación a través de la articulación del Estado, las agrupaciones sindicales y la sociedad civil.

Mientras que, durante el período en el que gobernó la *Alianza Cambiemos* (2015-2019), se retomaron los postulados del neoliberalismo. Los ejemplos que analicé en el capítulo

permitieron reparar en la manera en que esta orientación social, política y económica no posibilitó el reconocimiento entre diferentes sectores de la sociedad. El individualismo meritocrático y el racismo excluyente²⁸⁹ dominaron la batalla por el sentido; donde tanto la igualdad como objetivo sociopolítico y el Estado como su principal promotor, fueron desacreditados; generando la deshistorización de los procesos sociales, la despolitización de los derechos alcanzados y la estigmatización de lxs trabajadorxs, a quienes se les negó todo reconocimiento.

Los procesos de inclusión, de justicia social y económica, posibilitados por los cambios legislativos producidos en 2013, estuvieron centrados sobre todo en la reparación de algunas injusticias padecidas; la negación de derechos en términos de salarios, condiciones laborales; subordinación; explotación; exclusión. Pero no fueron acompañados por transformaciones en la estructura de valoraciones culturales.

Antes definí al racismo como un problema social²⁹⁰, que pone en juego criterios de distinción, clasificación o calificación en las relaciones sociales atravesadas por la desigualdad. Los contextos de antagonismo se profundizan a través de los sentidos estigmatizadores que se difunden y actualizan sobre determinados sectores; pretenden justificar el sistema de privilegios a través de la cosificación de las personas, devenidas en peligrosas, inferiores y explotables. El desprecio por la otredad es claro en los ejemplos trabajados, que siempre remiten a trabajadoras, a veces niñas²⁹¹, migrantes en muchos casos, pero racializadas en todos. Las representaciones estigmatizadoras son las que justifican que se las considere “mano de obra barata y servil”.

Señalaba, en el Capítulo 3, el escaso interés que causó la noticia sobre la segregación en el transporte público en la zona de *Nordelta*, que solo se sostuvo por unos pocos días. Esto podría indicar el nivel de naturalización de la desigualdad social que promueve la frontera material de los barrios cerrados, estableciendo mundos separados, diferentes, extraños e infranqueables; que reafirman las pretendidas distancias sociales. La diferencia contundente que establecen estas maneras de habitar el espacio, y la ritualización de las distancias (“*la dimensión semiótica*” de la diferencia que racializa la desigualdad²⁹²), permite imaginar mundos separados en otros órdenes: causa turbación

²⁸⁹ Dos posiciones sobre la sociedad y las relaciones sociales que estaban presentes en el período anterior, pero que se exacerbaban desde el Estado mismo.

²⁹⁰ Trabajé esto en el Capítulo 1, apartado: *Discursos y experiencias*.

²⁹¹ Sobre todo si retomamos las experiencias trabajadas en el Capítulo 4, en la sección: *El comienzo de sus trayectorias*.

²⁹² Las marcas en los cuerpos que deja la desigualdad, siguiendo a Gessaghi (2011).

suponer que podrían juntarse. Esto habilita y naturaliza particulares modos de relacionarse con lxs otrxs; exagera y visibiliza desembozadamente el desprecio por quien se considera diferente —en términos de clase, género o grupo racializado—, al punto de imaginarse “*como de otra raza, otra especie*” (Gessaghi, 2011: 23). Esas/os otras/os quedan contruidos como inferiores en estos procesos de distanciamiento o mecanismos sistémicos de producción de desigualdad, a los que se suma la jerarquización, la exclusión y la explotación (Therborn, 2015); esto es, a su vez, lo que legitima los abusos y la explotación.

Lo revelador de la situación que se desarrolló en noviembre del 2018, al prohibirles subir a los mismos transportes que usaban sus empleadores y empleadoras, es que se produce un quiebre, las trabajadoras mismas lograron visibilizar la discriminación y segregación de las que fueron víctimas, a través de acciones concretas de protesta y denuncia; pero, aunque se lograron transformaciones, no sabemos aún qué tan profundas, aplicables y perdurables serán, porque no se cuestionó el orden simbólico. La naturalización de las diferencias —y la exotización, al exacerbarlas—, acompaña los procesos de simplificación y desvalorización de las personas, que producen las imágenes y los sentidos contruidos en estos espacios públicos (los medios de comunicación). Los imaginarios hegemónicos que posibilitan y legitiman estas relaciones, también tienen que ser desestructurados.

Esto implica definir la desigualdad como un proceso histórico que involucra distintas dimensiones y debe abordarse en términos relacionales. No alcanza con focalizar la distribución de ingresos, la dimensión económica, ya que es un fenómeno que entraña toda la experiencia social de las personas afectadas.

Por esto, señalaba antes que no puede soslayarse la necesidad de una política cultural, que acompañe los procesos de inclusión, que esté atenta a identificar y recuperar las *estructuras de sentimiento* en pugna, que atraviesan la disputa por el sentido. Esto implica reconocer a la cultura como un espacio de producción y como herramienta de transformación. El neoliberalismo se introduce en la subjetividad de las personas, conformando un verdadero proyecto político-cultural que produce formas de concebir el mundo; retóricas que expresan mensajes sobre las personas, las relaciones, las instituciones y las maneras de comportarse y actuar. Esto remite a la potencia de estos relatos hegemónicos y a la necesidad de desestructurarlos con la misma sistematicidad que se producen y difunden.

En este sentido, una pista significativa sobre el enfoque integral, es el propuesto por Fraser (2007; 2000 [1997], entre otros) en el análisis y combate de las múltiples injusticias; impulsado por la Economía Feminista, en el caso que me ocupa, para el abordaje de las políticas públicas relacionadas al sector del trabajo en casas particulares.

En primer lugar, la política tiene un rol fundamental e ineludible: dar la batalla por el sentido; intervenir en lo social desde múltiples aristas; imponer nuevas formas de representar la vida en sociedad; poner en discusión la justicia social alrededor del reconocimiento de los diversos sectores que la componen; establecer nuevos parámetros para valorar y apreciar las diversas actividades; incorporar nuevos términos al debate público, tales como el de “economía del cuidado”, que refiere

...a un espacio bastante indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y necesarias para la existencia y reproducción de las personas. [...] Asociarle al término cuidado el concepto de economía implica concentrarse en aquellos aspectos de estos espacios que generan, o contribuyen a generar, valor económico. (Rodríguez Enríquez, 2005: 2)

Otro de los aspectos interesantes de los planteos de la Economía Feminista se relaciona con la idea de reproducción social, bienestar y sostenimiento de la vida. Los cuidados, en sentido amplio (cuidados directos e indirectos), posibilitan el desarrollo humano en sociedad, por esto, ubican el debate sobre las responsabilidades en la *organización social del cuidado*; desde donde se plantea que el cuidado no tiene que recaer solo en la familia —como si se tratara de un problema privado— sino que estas responsabilidades representan una cuestión social —son de interés público—, competen a todos lxs integrantes de una sociedad. Por ende, es también una cuestión política, que refiere a la situación de todas las personas, desde la posición que sostienen como ciudadanas, y no desde la posición de trabajadoras.

Y, en línea con esto, la Economía Feminista plantea que el Estado es el responsable de brindar y garantizar las posibilidades de disfrutar condiciones de vida adecuadas para toda la sociedad (Benería, 1999; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Rodríguez Enríquez, 2015a; 2015b), cuando se pretende construir sociedades más igualitarias. Esto alude no solo a la importancia de visibilizar estos trabajos, sino también a la exigencia de reconocerlos socialmente por la importancia que tienen. En principio, en esta sociedad capitalista, tiene importancia en términos económicos: permiten “liberar” a determinados sectores de las responsabilidades del sostenimiento del hogar para poder dedicarse a otras tareas productivas. Sin embargo, la lógica de reemplazo (una mujer que hace el trabajo sin percibir remuneración, por otra que lo hace percibiendo un

suelo insuficiente) que estructura el trabajo remunerado en casas particulares, continúa ocultando el valor que produce la reproducción cotidiana de la vida. Luego, también tiene valor en términos sociales, para el mantenimiento de la vida y el bienestar, ya que es la sociedad la que los demanda para sostenerse.

Por todo lo dicho, es posible, en primer lugar, evaluar que la baja remuneración y las condiciones de trabajo precarias, que aún se mantienen en el sector, no van en este sentido. Por lo contrario, siguen reforzando la devaluación tanto del trabajo de cuidados como de quienes lo hacen.

En segundo lugar, se registra la necesidad de imponer la preocupación por la manera en la que actúan los medios de comunicación en torno al trabajo en casas particulares; que solo se retoma cuando ocurren situaciones preocupantes de una manera que las convierte en un espectáculo más, o cuando se pretende propagar prejuicios estigmatizadores o reforzando opiniones negativas estereotipadas. Esto significa instalar el problema y orientar la agenda, politizar el tema, profundizar en todas sus aristas, estableciendo temas de debate cotidiano, posibilitando la circulación de ideas que no evadan las contradicciones que el tema suscita, tanto al interior de los hogares como a nivel social. Por esto es fundamental el trabajo sobre las representaciones sociales, para dejar de dar por establecido este ordenamiento desigual. Siguiendo a Federici (2018), es necesario cambiar la concepción social sobre este trabajo, revalorizarlo, ponerlo en el centro de la vida social.

Por tanto, para analizar la desigualdad resulta importante visibilizar los mecanismos de dominación social y simbólica que actúan legitimando las distancias, es preciso para esto identificar y analizar las relaciones de poder sedimentadas que posibilitan que algunos grupos exploten a otros. Todo esto tiene que estar en la base de cualquier política social que intente trabajar sobre estas desigualdades porque *“las luchas por las transformaciones materiales podrán ser efectivas solo si van acompañadas de luchas por cambios culturales”* (Lander 2014: 2).

7.3- La experiencia cotidiana de vivir y la construcción de una vida significativa

Durante las entrevistas a las trabajadoras, focalizadas en sus experiencias vitales y trayectorias laborales, fue surgiendo de manera recurrente un tema que no había previsto incorporar en la investigación, que se volvió insoslayable: el trabajo en la niñez.

Este período posibilitó reconstruir, en parte, el contexto en el que ellas fueron construyendo sus subjetividades. Tal como plantea Camppannini (2012):

...tanto la noción occidental/capitalista de trabajo como la de niño, están fuertemente naturalizadas en nuestra sociedad, en nuestro sentido común. Tal es así, que se tiende a calificar cualquier situación que separe al niño del seno familiar y privado del hogar, o bien de la institución educativa, como nocivo e incluso antinatural. (p. 2)

En este sentido esa imagen idealizada de los y las niñas, construida a partir de un sesgo de clase, es lo que deberíamos dejar de lado para poder comprender las historias de esas niñas “reales”, de carne y hueso, que están presentes en los relatos de sus trayectorias vitales.

En las representaciones de género, que se desprenden de diferentes relatos que vuelven sobre lo vivido, no aparece claramente un cuestionamiento a las desigualdades; no definen de forma explícita estas situaciones concretas como desiguales o injustas. Pero, incorporan en el relato, el contrapunto entre lo vivido, lo sentido y lo pensado.

La constitución de sus propias subjetividades se desarrolló en contextos patriarcales y androcéntricos que les dejó escaso margen de elección y poca capacidad de transformación. Sus experiencias familiares históricas (las preferencias por los hijos varones; las oportunidades desiguales; la falta de incentivos y apoyo para que cada una se desarrolle como persona; el desamor; las carencias; las arbitrariedades y la violencia de los varones sobre las mujeres) estuvieron presentes en las etapas posteriores, en sus maneras de comportarse, de reflexionar, de sentir; pero como ejemplo de lo que no querían repetir.

En algunos de los casos, esas experiencias en la niñez las incomodaron pero las consintieron, no tenían autonomía, acataron las disposiciones de sus madres; pero al recordarlas no intentan justificarlas, se expone la crueldad que significó el abandono padecido y el dolor que les causó, sin mitigarla. Son las más críticas, pero toman distancia de lo padecido.

En otros, quienes no han podido producir un cambio significativo en sus vidas, continúan buscando la forma de superar esas experiencias que sigue abrumándolas, continúan implicadas en ellas, pese a la voluntad de transformar sus existencias presentes; las relaciones que construyen menoscaban la capacidad de decisión que tienen.

Mientras que en otro grupo, las más condescendientes, consideran que fue la única manera de subsistir, no había otras opciones: por las carencias, por las situaciones críticas en las que se encontraban sus familias o por la falta de oportunidades en sus lugares de origen. Ellas consideran que acompañaron a sus familias, no las cuestionan, no se angustian al relatar lo vivido en esas etapas; incluso, reconocen haber decidido de manera autónoma el inicio laboral.

Pese a esta diversidad de posicionamientos, todas se resistieron a repetir las propias experiencias familiares, en la que no siempre pudieron elegir la vida que querían vivir; esta voluntad está puesta en el futuro de sus hijos. Ofreciéndoles las oportunidades que tuvieron a su alcance, ya que nunca dejaron de trabajar y esto restó tiempo al acompañamiento cotidiano; pero, permitiéndoles tener una infancia y brindándoles la posibilidad de estudiar, percibida como acontecimiento superador.

Al avanzar en sus trayectorias vitales y laborales es posible ver cómo algunas de ellas pudieron comenzar a decidir y elegir vidas más acordes a sus propias necesidades. En estos casos, en sus relatos aparecen momentos de quiebre en sus vidas que son los que marcan el cambio. Tomar una decisión trascendente para su vida y la de sus familias las posicionó en un lugar diferente.

Por ejemplo, la infancia y adolescencia atravesada por estas injusticias, fue superada por una de las trabajadoras luego de casarse con su pareja actual, con quien tuvo dos hijas y un hijo. Durante el período en el que eran pequeños dejó de trabajar (aunque siempre siguió reemplazando a su madre cuando tenía que ausentarse en sus empleos), asumiendo el ideal de domesticidad femenina y productividad masculina de las clases medias, que fue hegemónico al menos hasta el comienzo de la década del ochenta (Pite, 2016). Volvió al mercado laboral a fines de la década del noventa, cuando tenía 44 años cuando consideró que peligraba la educación de sus dos hijas y su hijo, que estaban en un colegio privado/parroquial. Desde la jubilación de su pareja, el salario ya no era el mismo que antes y el país había entrado en una crisis económica recesiva (1998)²⁹³. En este contexto ella asume un rol preponderante en su familia y toma la

²⁹³ Durante el gobierno neoliberal de la década del noventa del Siglo XX, el aumento de desempleo fue significativo, el nivel registrado en 1989, del 6%, subió al 22% en 2002 (Grimson, 2018). De igual forma el registro de la pobreza desde 1995 iba en ascenso, llegando en 1998 a un 28% de pobres. El daño social generado se evidenciaba en *“el deterioro de los salarios; la asimetría en el nivel de los ingresos; la inestabilidad en los ingresos de los hogares, como consecuencia de la precariedad de la relación laboral; la exclusión de la seguridad social, más el bajo nivel en el que se establecieron los haberes jubilatorios”* (Grassi y Alayón, 2005: 113). La situación se vio agravada con el inicio de la recesión económica en 1998 provocada por una serie

decisión de volver al mercado de trabajo: *“para que a mis hijos no les falte nada y no tener que sacarlos de la escuela privada”*. La mayor tenía ya 18 años y, el menor, 12 años.

Esto permite pensar en esa capacidad de agencia de las personas, al momento de representarse la realidad y actuar sobre ella. La representación como práctica significativa pone en juego sentimientos, emociones, pensamientos, actitudes, esto implica una interrelación constante entre las formaciones sociales y culturales que nos han constituido, con la capacidad de reflexionar y actuar que cada sujeto/a tiene. Es ella la que decidió que sus hijas e hijo no repetirían su historia. Esto habla de los márgenes de acción que tuvo y de la capacidad para establecer estrategias de acompañamiento durante esos años de estudio, que incentivó y posibilitó: tanto sus hijas como su hijo hicieron carreras terciarias o universitarias, la trabajadora describe esta formación que les brindó como un logro propio, gracias a su esfuerzo no les faltó dinero para los estudios.

Otro aspecto vinculado a esta capacidad de transformación que tienen estas mujeres está relacionado a las decisiones de migrar que muchas han tenido que tomar. Al igual que muchos otros procesos migratorios, las carencias y padecimientos son los que provocan la decisión de partir. Si tienen hijxs, la perspectiva de darles una mejor vida que la que ellas tuvieron se reitera. Pero, además, se menciona la migración como una posibilidad para alcanzar sus deseos y propósitos de crecimiento; que están definidos por la idea de “logros” o de “progreso”: tener una casa; tener trabajo; tener una familia; procurar estudios para sus hijxs. Pero hay otra idea que define de manera más acabada estos procesos: el deseo de construir una vida.

John Berger (2004), decía que Antonio Gramsci *“creía en la esperanza, más que en las promesas, y la esperanza es algo que va para largo”* (p. 240), y esto es lo que ese autor italiano dejó por escrito en una de sus reflexiones acerca de la pregunta por el ser humano:

...al plantearnos la pregunta de qué es el hombre queremos decir: ¿qué puede llegar a ser el hombre? O sea, si el hombre puede dominar su destino, puede ‘hacerse’, puede crearse una vida. Decimos, pues, que el hombre es un proceso, y precisamente el proceso de sus actos. Si pensamos en ello, veremos que la misma pregunta ¿qué es el hombre? no es una pregunta abstracta u ‘objetiva’. Ha nacido porque hemos reflexionado acerca de nosotros mismos y acerca de los demás, y queremos saber, respecto de eso que hemos reflexionado y visto, qué somos y qué podemos llegar a ser, si somos,

de crisis internacionales, la caída de los precios de las exportaciones, además, el país había dejado de cumplir con el pago de la deuda y el modelo de la convertibilidad había entrado en crisis.

realmente y dentro de qué límites, 'forjadores de nosotros mismos', de nuestra vida, de nuestro destino. Y eso queremos saberlo 'hoy', en las condiciones dadas hoy, las de la vida 'de hoy', y no de una vida cualquiera y un hombre cualquier. (Gramsci, 2004 [1970]: 437)

Estas mujeres son mujeres de carne y hueso, en situaciones específicas, y forjaron sus vidas a partir de esos actos esperanzadores que "*van para largo*". Desearon transformaciones concretas, y al buscarlas ellas mismas fueron cambiando: "*cada cual se cambia a sí mismo, se modifica, en la medida en que cambia y modifica todo el conjunto de las relaciones de las cuales es el centro de anudamiento*". Esto implica tener en cuenta también que "*cada individuo no es sólo la síntesis de las relaciones existentes, sino de la historia de estas relaciones, esto es; el resumen de todo el pasado*" (Gramsci 2004 [1970]: 439).

En el capítulo dedicado a las miradas propias, mi interés estuvo puesto en reconstruir un proceso de transformación, no acabado aún, donde esta conciencia trabajadora se va desplegando, a medida que avanza la reflexión sobre sus vidas, pero también el conocimiento de los propios derechos y el cumplimiento de los mismos. Comprendiendo que este proceso implica avances, tensiones y retrocesos; tanto en términos materiales como simbólicos.

Volviendo a la categoría de *subjetividad*, desde la perspectiva de Sherry Ortner (2016), es necesario considerar tanto las *formaciones culturales* que fueron constituyendo las subjetividades de estas trabajadoras, como los *estados internos* en que esas subjetividades se fueron desplegando, construyendo y reconstruyendo permanentemente.

Las *formaciones culturales* u órdenes simbólicos son internalizadas por las y los sujetos sociales en forma de *habitus*, es decir, como esquemas básicos de percepción, pensamiento y acción; a través de diferentes *tecnologías* y *dispositivos*, que van configurando las posiciones que las y los definen (clase, género, posición racializada, en este caso). Siguiendo a De Lauretis (1989), esa posición llega a ser real cuando se internaliza, cuando las representaciones, impuestas por las *tecnologías* y *dispositivos*, funcionan como si fueran propias.

En las entrevistas, estas mujeres ubican en el pasado autopercepciones negativas que las despojan de cualquier capacidad de agencia; en general, esto estuvo asociado a la edad que tenían o al poder que han tenido ciertas tecnologías de control y de

disciplinamiento, aplicadas para lograr la aceptación social de la desigualdad. Los discursos inferiorizantes se han hecho carne, en muchos casos, a través de sentimientos de vergüenza o de miedo, como *efecto* de esas *tecnologías*; que no solo producen el significado de cada posición sino que también producen las relaciones entre posiciones.

Pero, también, desde una mirada procesual, es importante reconocer que estos órdenes simbólicos remiten a los contextos históricos vividos y se conforman como *estructuras del sentimiento*, puestas en acto a través de las *experiencias*; dándole sentido a lo experimentado, volviendo a Williams (1997 [1977]): "*los significados y valores tal como son vividos y sentidos activamente*" (p. 155); son "*experiencias sociales en solución*" (p. 156). Esto refiere a aspectos culturales *emergentes*, que se constituyen en contraposición a lo existente. Por esto, es posible advertir que, en ocasiones, las trabajadoras logran correrse de las visiones estereotipadas y/o estigmatizadoras para construir miradas sobre lo propio y lo ajeno que hablan de transformaciones que se están produciendo en la manera de autodefinirse.

Estos *estados internos*, que menciona Ortner (2016), se van conformando en estos procesos y son la base para comprender cómo las personas actúan. Sin embargo, esta internalización no remite a formas fijas ya que si bien los aspectos dominantes de la cultura son introyectados, se conforman de manera paralela otras modalidades o posturas críticas sobre lo que ocurre, que posibilitan construir nuevos posicionamientos con mayor capacidad de transformación

...la subjetividad es la base de la "agencia", un elemento necesario para entender cómo las personas obran (o tratan de obrar) en el mundo hasta cuando son el objeto de ese obrar. La agencia no es una voluntad originaria o natural, sino que adopta la forma de deseos e intenciones específicos dentro de una matriz de subjetividad, de sentimientos, pensamientos y significados (culturalmente constituidos). (Ortner, 2016: 131)

De esta manera, se incorpora al análisis "*el otro lado del poder*", el que resiste desde abajo, a través de la *construcción cultural de la agencia* (Ortner, 2009).

Las miradas propias y ajenas están atravesadas por esta complejidad que compone la categoría de *subjetividad*. *Las identidades no definen de manera fija y estable a las personas, los procesos identificatorios se generan y renuevan por la influencia de los discursos sociales que circulan en cada contexto histórico. A lo largo del trabajo de campo pude ver que las identidades de estas mujeres hoy están atravesadas por diferentes experiencias propias, tensionadas con sucesos y discusiones que se fueron dando en estos años; que llegan a ellas a través de diversas formas: nuevas relaciones,*

medios de comunicación, redes sociales, WhatsApp, entre otras. Discursos que articulan pensamientos y sentimientos sobre las identidades trabajadoras, sobre los estereotipos de género aún cristalizados en la sociedad; sobre las infancias y los derechos; sobre los merecimientos y los fracasos; sobre orígenes legítimos o ilegítimos, etc. Todo esto se presentó de manera compleja en las reflexiones e interacciones de estas trabajadoras.

Alejandra Pisani (2016) plantea que

... la conciencia de clase es el resultado siempre “en solución” de un proceso complejo en el que las experiencias vividas en el lugar de trabajo, en el vecindario y en la familia se articulan a través de pautas culturales para dar lugar a una interpretación de la realidad, de los problemas que rodean al trabajador y de las posibles soluciones a esos problemas. (pp. 22-23)

Ahora, si la *conciencia de clase* se relaciona con la experiencia subjetiva vivida y compartida alrededor de esas posiciones objetivas y relacionales, que enfrentan y distancian, una de las dificultades es la particularidad del grupo estudiado ya mencionada: el aislamiento. Entonces, estas formas de compartir, esta común unión articulada a partir de la solidaridad del grupo que posibilita el reconocimiento de la comunidad, no se da en los procesos de trabajo sino fuera de ellos, en los procesos sociales constituidos en los ámbitos compartidos: primero en ámbitos educativos, más tarde en ámbitos sociales. Donde lo que resulta más significativo es el relato de las vivencias, que muchas veces fueron pensadas como particulares; pero que al ser comunicadas, son apropiadas como las experiencias del grupo. La *Escuela* ha jugado un rol en este proceso al constituirse como un lugar de pertenencia.

7.4- ¿Por qué no dejar de nombrar al trabajo?: el trabajo, la intimidad, las esferas y los límites

Como fue analizado en el Capítulo 5, las relaciones que se establecen a lo largo de las trayectorias laborales pueden estar atadas, en principio, a las formas de contratación (“sin retiro”, “con retiro”, mensual, por horas); otras veces, a las maneras en las que se pacta el trabajo y se establecen los vínculos laborales; en otras ocasiones, al ciclo de vida o a las edades de las empleadoras y de las trabajadoras; y, finalmente, a las posibilidades de establecer límites o de decidir de manera autónoma que tienen o tuvieron estas trabajadoras. Todas estas cuestiones forman parte de estas relaciones laborales, las constituyen.

El maltrato ha estado presente en la vida de muchas de estas mujeres siendo niñas. En sus primeros años apareció de manera concreta y directa, en términos físicos o en insultos denigrantes; luego, siendo adultas, ese maltrato fue enmascarado tras la lógica del don. En estos casos de privación de derechos, donde la *explotación* y la *dominación simbólica* resultan dos dimensiones inseparables e indistinguibles del lazo social, es donde se refuerza la *precarización laboral*.

En el caso de las trabajadoras, las relaciones de dependencia se establecen a partir de vínculos afectivos e imposiciones ideológicas de sentido (sobre el lugar ocupado, la autoridad, la toma de decisiones) que ocultan la subordinación. Quienes dominan lo hacen a través de ese vínculo personal, a través del consentimiento y la manipulación.

En síntesis, el empleo en casas particulares sigue reteniendo, pese a los avances, características de la servidumbre, en cuanto a las condiciones de trabajo y a las relaciones que se establecen. Pero, sobre todo, en las estructuras de sentido que aún circulan impunemente en la sociedad²⁹⁴. Este tipo de relación, como instrumento de sometimiento de la trabajadora, anula su capacidad de pensar y actuar. Además, se producen otros abusos por desconocimiento de derechos: alrededor de la subordinación de la trabajadora, al aceptar y responder a los requerimientos de los y las empleadoras con “*escasa capacidad de presión y un débil poder de negociación para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales*” (Groisman y Sconfienza 2012: 21). Es necesario que tanto el /la empleador/a y la empleada se reconozcan integrando una relación laboral/contractual y productiva.

Por esto, fue importante incorporar a la discusión uno de los temas que atraviesan estas relaciones: la imbricación entre la esfera de lo afectivo y lo laboral. Las relaciones personales que atraviesan estos vínculos laborales, en muchos casos, es lo que dificulta el reclamo por los derechos. Considerarse, o que las consideren, como “parte de la familia” (Canevaro, 2009; Gorban, 2012a; 2012b; Pereyra, 2015), por vivir en el lugar de trabajo, o por las relaciones de compromiso/agradecimiento que se crean a lo largo de la trayectoria laboral, fue uno de los obstáculos mencionados durante el trabajo de campo para negociar condiciones laborales y/o salario.

La posibilidad de negociar y reclamar mejores condiciones de trabajo, derechos de las y los trabajadores organizados, ha sido negada a lo largo de la historia laboral de

²⁹⁴ Este aspecto fue trabajado en el Capítulo 3: *Las políticas públicas y la disputa político-cultural*.

muchas de ellas, por no cumplir con los requisitos que imponía el Decreto-Ley 326 o por desconocimiento de los derechos que sí reconocía. El cambio significativo que se produce luego de 2013, es que la Ley 26844 no solo comienza a incluir a todas las trabajadoras en sus disposiciones, sino que al haber entrado al debate público la exclusión de estas trabajadoras del colectivo del resto de trabajadorxs, se constituyó en un problema socialmente visibilizado.

Quienes han pasado por la *Escuela de capacitación*, incorporaron la discusión sobre todo lo que implica la ambigüedad de la relación. Es inevitable que se retome en sus reflexiones, algunas lo hacen para afirmarse en la relación laboral en la que se sienten reconocidas como personas, desde el lado del afecto:

... “Así que más la siento como una amiga que una empleadora. Es... la que la siente empleadora, empleadora, es de los sábados. Porque ella... con ella no se puede... va no sé... No charlo mucho, porque a veces no se la ve tampoco. Te deja la llave y la plata y se va... y yo la veo un ratito, a veces, un sábado en el mes creo que la veo una sola vez. Y con la otra señora, sí, la veo todos los días”.
(E8, 7/12/19)

En cambio, quienes han tenido una diversidad de experiencias, algunas abusivas y violentas, se posicionan desde otro lugar:

... “Con ella hace más años estoy, ella me dice que yo soy como parte de la familia; y las chicas también. Pero yo no lo veo así. [...] Son gente muy buena, pero... para mí es una relación de... patronal, lo siento así... [...] también con A, ella me dice “vos para mí sos una amiga, no sos una empleada”... Sí, es muy buena persona, charlo más libremente con ella que con B. B es una señora, muy amorosa también, pero... no podría contarle cosas mías a ella”. (E4, 13/12/16)

Si bien, la mayoría consideró que la cercanía se transforma en una traba para sus reclamos, resultó significativa la respuesta reiterada que dieron cuando les pedí que definieran su relación laboral. La primera respuesta no incluyó si se sentían a gusto o no con lo que hacen en sus empleos; o si consideraban o no que estaban bien remuneradas, sino que lo primero que surgió fue la evaluación sobre el trato que recibieron (reciben). Dijeron que eran buenas relaciones laborales porque las “trataban bien”. Esta es la estructura que requiere desarticulación.

Por esto, elegí la categoría analítica *trabajadoras de casas particulares* para referirme al sector, luego de un proceso reflexivo. Quise alejarme de lo que consideraba eran denominaciones estigmatizadoras: “sirvientas”, “domésticas”, “mucamas” (paradójicamente, las dos últimas se presentaron como categorías nativas); que son algunos de los términos de uso común en nuestra sociedad, pero que se relacionan con el cuestionado sentido de “servicio”. Mientras que consideraba que lo que se debía enfatizarse era el sentido de “trabajo”.

Sobre el término “personal”, que es el usado en la Ley 26844/2013, también tengo algunas observaciones. Si bien es un término utilizado en muchos casos en los que se pretende abarcar al conjunto de personas contratadas, relacionadas a un gremio; en general, son sectores en los que la condición de ser “trabajadorxs” no está puesta en duda. En cambio, en este caso, es un término que no posibilita acentuar la relación contractual. Usar la categoría de “trabajadoras” para la denominación del sector resulta otro recurso en la disputa político-cultural, que creo importante no desestimar; permite enfatizar el contrato laboral que funda la relación.

Considero que el reconocimiento de esta ocupación como un “trabajo” —no como un “servicio”— es un paso necesario para la transformación de la percepción de las trabajadoras y de lxs empleadorxs. De hecho, entre esos términos peyorativos, citados más arriba, que se usan para nombrarlas, la de “sirvientas”, es la que desconocen como propia; la rechazan.

También hay otro término identificatorio que rechazan, el de “criadas”. En varias ocasiones, la crítica a las exigencias desmedidas de algunxs empleadorxs se encarnó en la expresión: “*se cree que soy su criada*”. Parece una frase extemporánea pero la escuché durante 2018, luego de una larga enumeración de las múltiples tareas que le solicitaban a una de las trabajadoras; es una frase con la que se autorrepresentan por fuera de una relación de sumisión: los trabajos implican tareas pautadas exigibles en tiempos adecuados.

La palabra “criada/o” según el *Diccionario de la lengua española* (RAE, 2014) refiere a una “*persona que **sirve** por un salario, y especialmente la que se **emplea** en el servicio doméstico*” (el resaltado es mío). Esta palabra es usada en un sentido negativo entre las propias trabajadoras, denigra. Por eso, cuando la usan pretenden establecer una diferencia entre la representación de sus propios trabajos, como dignos y la

representación de algunxs empleadorxs, que pretenden imponerles un papel que no están dispuestas a asumir: servir.

Mientras que la entrada al vocablo “mucama/o” (en el mismo diccionario) refiere a “*criado*”, pero que se define en esta acepción como una “*persona empleada en el servicio doméstico*”. La segunda entrada refiere a otro sentido: “*en hospitales y hoteles, persona encargada de la limpieza*”. Esta palabra, por el contrario, fue utilizada por algunas de ellas en un sentido neutro, como una definición ajustada al lugar que ocupan: “*es una mucama como nosotras*”.

Si bien la denominación del sector estaba considerada en la Ley 26844, al iniciar la investigación consideré que el pasaje de sentido que debía provocarse, estaba centrado en dejar de representar esta actividad como una “relación personal”, para comenzar a valorarla como una “relación laboral productiva”. Es decir, el cambio cultural no sólo debía darse a través de transformaciones en el colectivo de las trabajadoras, al tomar conciencia plena de los propios derechos, sino también por medio del compromiso con las obligaciones que cada empleador/a asume a partir de contratar a una trabajadora.

Esto es tema de las políticas públicas, que hasta ahora han sido escasas (me refiero a políticas de control y fiscalización laboral; así como a políticas culturales tendientes a la modificación de las relaciones entre las personas); pero también está relacionado a los problemas acarreados, en términos de reconocimiento salarial, por las resoluciones de la *Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares*²⁹⁵, que las trabajadoras prefieren desconocer en sus negociaciones particulares.

Pero, como quedó reflejado en el Capítulo 4, no es posible dejar de lado el trabajo sobre el otro polo de la relación: la parte empleadora. Las políticas públicas también deben impulsar una transformación de hábitos, representaciones y prácticas abusivas que desconocen los derechos legislados. Es necesario sumar y coordinar acciones que implique mayor control y presencia estatal: otorgamiento de “permisos” para empleadores (que involucre la obligación de conocer el marco legal); mayores restricciones para el cambio de categoría; inspecciones domiciliarias sin ingresar al domicilio —Uruguay las implementó (Lexartza, Chaves y Carcedo, 2016)—; control de lo declarado en los contratos con intervención de las dos partes interesadas; retomar la campaña de envío de carta a contribuyentes con altos ingresos que no hayan declarado

²⁹⁵ Ver el Capítulo 3, apartado: *La política pública y la inclusión social*.

ningún contrato, junto con campañas comunicacionales persistentes (estas dos últimas acciones se reconocieron como las más eficaces).

7.5- Trabajo-sueldo: una ecuación que no cierra

Durante el mes de mayo de 2020, a través de la aplicación *WhatsApp* las trabajadoras hicieron circular un recordatorio: en mayo correspondía recibir un aumento, la segunda cuota, del incremento del 10% otorgado en dos veces, 5% cada una, la primera había sido en marzo²⁹⁶. Muchas de ellas lo habían olvidado, y lo recordaron cuando circuló la grilla con los aumentos (ver Cuadro 1), que les resultó absurda. En diciembre 2019, planteaban que la hora debería pagarse no menos de \$200 (pero sí más); 5 meses después la hora había ascendido a \$144,50, mientras que los aumentos en los productos básicos seguían sucediéndose. Según el INDEC *“durante abril de 2020, la variación mensual de la canasta básica alimentaria (CBA) con respecto a marzo de 2020 fue de 3,1%, mientras que la variación de la canasta básica total (CBT) fue de 1,4%. Las variaciones interanuales de la CBA y de la CBT resultaron del 51,1% y 44,4%, respectivamente”* (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020b: 4).

CUARTA CATEGORIA	CON RETIRO	SIN RETIRO
ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.	Hora: \$155,00 Mensual: \$19.777,00	Hora: \$174,50 Mensual: \$22.039,50
QUINTA CATEGORIA	CON RETIRO	SIN RETIRO
PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.	Hora: \$144,50 Mensual: \$17.785,50	Hora: \$155,50 Mensual: \$19.777,00

Cuadro 1. Fuente: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329 (Solo tomo las dos últimas categorías, que son las que se corresponden con las tareas desempeñadas por las entrevistadas).

Entre las comunicaciones que registré ese día se planteaba en tono jocoso la disconformidad con lo logrado. Una trabajadora “sin retiro” decía: *“Si le muestro esto a mi jefe me va a bajar el sueldo”*, mientras que otra de las trabajadoras “con retiro”, expresaba la misma idea: *“No, no hay que mostrarlo sino nos bajan el sueldo a todas”* (WA, 5/5/20).

Esto también forma parte del imprescindible reconocimiento del vínculo laboral, que remite tanto a la idea de derechos y obligaciones recíprocos; como a condiciones

²⁹⁶ Según se publicaba en la página de UPACP: *“El porcentual otorgado es del diez (10%) en total, en dos (2) etapas: la primera de un cinco por ciento (5%), rige a partir del día 1° de este mes de marzo y la otra, desde el 1° de mayo próximo”*. Consultado el 5 de mayo de 2020, en https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329.

decentes de trabajo; y, además, salarios suficientes para el sostenimiento de la vida y la dignidad.

7.6- La evaluación de los cursos

Las evaluaciones sobre los cursos en general fueron positivas, están conformes con los contenidos y las docentes; la respuesta a la pregunta directa obtiene ese resultado. Pero también aparecen de manera reiterada algunas cuestiones que se filtran en las respuestas como problemáticas o decepcionantes.

Algunas anteponen sus experiencias afectivas dentro del aula a las experiencias formativas: el sentirse reconocidas, integradas, escuchadas y respetadas es, en muchos casos, el requisito básico para una evaluación positiva. Haber encontrado un espacio de sociabilidad, junto con la posibilidad de compartir experiencias son las cuestiones más resaltadas.

Las cuestiones negativas, aparecen en un segundo plano, no se destacan abiertamente, van surgiendo en los relatos cuando no se enfoca en ellas. Una de esas cuestiones es el tiempo dedicado a algunas temáticas: percibidos como escasos cuando son temas que remiten a sus intereses, o como reiterativos cuando advierten que los contenidos se repiten.

Con respecto a la escasez, una de ellas (la única que se animó a cuestionar abiertamente a una docente) me señaló, antes de entrar a una de las clases, que

...considera que el tiempo de cursada es insuficiente, que cada materia no ahonda mucho en las temáticas. Es posible percibir cierta decepción o frustración en esto. Me dijo: *“somos personas grandes que no estamos acostumbradas a estudiar”* (ella tiene 55 años). Siente que no puede aprender en la cursada los conocimientos que se exigen. (O5, 30/11/15)

En la misma línea, algunas cursantes consideraran que algunos temas se trabajan de manera superficial. Observé, en este sentido, falta de tiempo para comprender, reflexionar y apropiarse de algunos contenidos significativos (por ejemplo, la presentación y tratamiento de la Ley requiere más de una clase, y tal vez su incorporación en algunas otras). No pude ver que se produzca un acercamiento fluido

al texto de la Ley; generando esa lejanía que pude observar cuando la mencionan como si fuera un objeto a mostrar más que un texto a comprender y relacionar.

Otro emergente con respecto al tiempo, también evaluado negativamente, es la reiteración de contenidos en los cursos, esto se vive como pérdida de tiempo. *Proyecto ocupacional* es un módulo presente en varios cursos (*Casas particulares; Cocina superior, Mantenimiento básico para del hogar*) pero que no remite a contenidos diferentes; *Costos* es el otro módulo que se reitera en dos cursos (*Cocina Superior; Cocina para Fiestas y Repostería*). En diferentes momentos han recibido la sugerencia de repetir un mismo curso, sin obtener un certificado diferente, esto les resulta incoherente en términos de tiempo y energía dedicados a un objetivo que no es el propio. Solo en un caso, no fue cuestionada esta propuesta, fue una cursante que recibió este ofrecimiento como un favor: “*hacerle pata a la secretaria, para que cierren el curso*”. Quienes se mantienen más distantes del movimiento de la *Escuela* son las que critican la proposición de repetir cursos/contenidos.

Otro problema menos mencionado, pero que fue muy cuestionado por algunas de ellas, fue la falta de registro de ciertas limitaciones (formativas y materiales); este aspecto fue el que trabajé en el apartado: *Los vínculos de confianza: la entrada al mundo de las/os otras/os*, del Capítulo 2; donde registro el ofrecimiento de ayuda que les hice, cuando tenían que presentar un trabajo práctico para aprobar la materia *Costos*.

No hay requisitos de estudio para hacer estos cursos, pocas habían terminado la escuela secundaria en ese momento; y la mayoría no había finalizado la educación primaria. Esto, en algunos casos, fue vivido como una traba para lograr el certificado del curso, y como una injusticia por el esfuerzo hecho.

La carga horaria de los cursos en muchos casos resulta difícil de sostener. Un indicador de estas dificultades fueron los horarios que no podían cumplir. Cualquier cambio o retraso en sus espacios de trabajo repercutía en la cursada, por ausencias o llegadas tarde. Cualquiera de las dos opciones significaba problemas con la docente o con las coordinadoras. Pese a esto, cada una de ellas se esforzaba para no abandonar las clases. Esto habla de un espacio valorado, a partir de algunos ejes significativos para sus trayectorias.

En primer lugar, las relaciones interpersonales que allí se sostienen. Este es el aspecto que considero más relevante para el sector, donde el trabajo puertas adentro las

“encierra” y las “aisla” y, en muchos casos, no les permite vivir una “realidad propia”. En contraste, estos cursos y las relaciones que sostienen son algo propio, que fueron construyendo de a poco, esto las devuelve al mundo de la vida; a un tiempo, un lugar y a una historia propia.

Por esto, el paso por la institución fue, para una parte importante de ellas, una posibilidad para pensar en construir relaciones de amistad y permitirse pensar en espacios de disfrute personal. Conocer personas con las que se podían comparar e identificar, porque estaban viviendo experiencias, situaciones o problemas equiparables. Sus historias de vidas están atravesadas por acontecimientos y dificultades compartidas: tempranos inicios laborales; socializaciones marcadas por los mismos sesgos genéricos, clasistas y racializadores; trayectorias conformadas por una sucesión de etapas atadas a los procesos vitales de sus familias; rutinas cotidianas; problemas de conciliación; dificultades por las separaciones, entre las más significativas. Esto fue una revelación que les permitió valorar esas relaciones de amistad que fueron construyendo desde el inicio. Compartir nuevas vivencias les permitió saberse acompañadas, participando de experiencias similares.

En segundo lugar, por la posibilidad de verse reflejadas en las experiencias de las compañeras, esto les permite construir el sentido de pertenencia, punto inicial en cualquier proceso transformador que reflexione sobre el lugar ocupado y las situaciones vividas. En este punto la *Escuela* jugó un rol muy importante.

Por esto, uno de los aspectos más valorados son las amistades que comenzaron a construir dentro de las *Escuela*, pero que continuaron construyendo afuera, a partir de reuniones periódicas y del contacto cotidiano por medio de mensajes y llamadas.

... “Cambié... porque empecé a conocer amigas... a saber con quién tenía esa afinidad, a quiénes sí, quiénes no, y... igual con todos me hablo, pero sé quiénes son más amigas mías y así. A confraternizar o... no sé, a ser... a reírnos un poco, a escapar de nuestra... de nuestro trabajo. Me metí en la cabeza cuando la... psicóloga... psicóloga social creo... un curso que daban aquí... cuando dijo “chicas, traten de juntarse” [...] porque esto del trabajo que ustedes lo realizan es muy... muy cansado y muy... están muy solas... para que salg[an] de la situación de... solo trabajo, trabajo, trabajo, trabajo. A mí se me metió eso. (E6, 15/12/18)

Este no significa que el grupo tenga un funcionamiento armónico. Como en cualquier aspecto de la vida, los prejuicios, resquemores y malentendidos también forman parte del este colectivo.

Sin embargo, y en tercer lugar, es importante poner el foco en las cuestiones que fueron útiles en la conformación de una red de confianza y de circulación de información, que permite no solo compartir momentos agradables sino también sostenerse ante problemas, compartiendo datos útiles para sus trabajos (valor de los salarios; trámites por consultas médicas o por jubilaciones; la inscripción para recibir el IFE o problemas por falta de pago durante la pandemia, etc.) o intercambios vinculados a la sociabilidad (recetas; festejos; y, antes de la pandemia, avisos por inscripciones a viajes a través del Sindicato; salidas compartidas, etc.), entre otras cuestiones.

7.7- Entre el encierro y la sociabilidad

En general, quienes trabajaron “sin retiro” perciben esos empleos como trabajos de “encierro”; se vieron aisladas, sin posibilidad de intercambiar experiencias durante ese período. Pero, este límite en la sociabilidad se repite entre las mujeres que trabajaron más tarde “con retiro”, por la cantidad de horas dedicadas al trabajo, a las que se sumaron las de traslado. Debido a esto, gran parte de las trabajadoras no tuvieron posibilidades de establecer vínculos personales por fuera del trabajo.

Para algunas, esta situación empezó a cambiar en la etapa en la que sus hijxs lograron independizarse; fue ahí cuando algunas de ellas comenzaron a pensar en sus propias necesidades: estudiar; cambiar de categoría en sus trabajos (de hacer “tareas generales” pasar al “cuidado de personas mayores” o al trabajo relacionado a lo culinario; esto motiva en muchos casos el deseo de “profesionalización”); conocer otras personas; distraerse; disfrutar.

Durante el tiempo en el que sus hijxs eran pequeños y/o adolescentes, el propio bienestar no formaba parte ni de sus prioridades ni de sus preocupaciones, sus vidas personales habían quedado detenidas. Esto aún está presente entre quienes tienen personas a su cargo; siguen pendientes de las necesidades de esxs otrxs. Mientras que las que, en parte, han superado esta etapa más demandante, se atreven a pensar en espacios de disfrute: encuentros con amigas luego del trabajo; salidas esporádicas durante sus días libres; hacerse tiempo para tomar clases para el “*crecimiento personal*” o para “*cuidar la salud*” (zumba, gimnasia, yoga, caminatas); también toman vacaciones

en Mar del Plata (Chapadmalal) o Córdoba (Embalse - Río Tercero)²⁹⁷, son viajes asociados a descanso y diversión.

Sin embargo, esta etapa no llega a todas por igual, en muchos casos deben continuar con el ritmo de trabajo que sostuvieron siempre, porque las necesidades familiares no logran cubrirse con los trabajos que tienen. Quienes están más apremiadas con el sostenimiento del hogar, por los bajos sueldos o por la inestabilidad en los trabajos, y por las múltiples necesidades familiares que deben cubrir, no consiguen disfrutar de momentos asociados a la distracción. En estos casos, la decepción por lo logrado en la *Escuela* es mayor; en una ocasión dos de las trabajadoras me relataban sus dificultades:

... ambas se anotaron en la bolsa de trabajo, pero nunca tuvieron ningún ofrecimiento. Lo cuentan con bronca, apenadas y decepcionadas porque sienten que en la *Escuela* les prometen cosas que no se cumplen; sin embargo, ellas tienen que cumplir con todos los requisitos que les imponen en los cursos: llegar a horario; ir todos los días de la cursada; aprobar los exámenes. Es decir, piensan que están en una situación asimétrica con respecto a las obligaciones y acuerdos pactados. La relación entre ellas, el Sindicato y la *Escuela* es pensada como contradictoria e injusticia. Cuando nombran al Sindicato siempre lo califican, termina siendo “*el sindicato de mierda*”. (O33, 29/8/16)

Estas dos mujeres eran las que más apremios económicos tuvieron durante ese tiempo, continuaban siendo sostenes de sus hogares, con hijxs dependientes y con demandas que no podían cumplir, que se agravaban por la fragilidad de esos empleos. El seguir sosteniendo sus participaciones en la *Escuela* en estos casos estaba estrechamente relacionado a la esperanza de conseguir un mejor empleo. En ambas, pese a que continuaron en contacto con el grupo que se fue conformando, la sociabilidad no estuvo en primer plano; la relación construida con la *Escuela* fue más instrumental.

Mientras que entre otras trabajadoras, el vínculo afectivo construido, y la sociabilidad que posibilitó fue siempre lo que preponderó; en estos casos, la relación con la *Escuela* siempre fue más personal, posibilitando la construcción de un *sentido de pertenencia*.

²⁹⁷ El Sindicato ofrece a sus afiliadas un paquete de “turismo social”, implica la posibilidad de viajar a estos dos centros turísticos, por unos días fijos, con pensión completa a un bajo costo.

7.8- La circulación de información y la organización del grupo

Luego de terminar los cursos en la *Escuela*, algunas de las trabajadoras fueron construyendo diferentes estrategias de acompañamiento. Una de ellas fue la de sostener esa cotidianeidad, compartida antes en las aulas, a través de la virtualidad: el *WhatsApp*. Pudieron establecer un contacto diario, más allá de las situaciones esporádicas de encuentro cara a cara.

Compartir con las trabajadoras diferentes espacios y momentos, me permitió ver que, más allá de los presupuestos desde los que partí, los procesos de concientización se desenvuelven de múltiples maneras, no solo eran propiciados por las instancias institucionales sino que hubo otras relaciones que fueron generando también estas transformaciones.

Indudablemente la *Escuela* fue un espacio importante en la construcción del grupo que formó parte de esta investigación, a través de la idea de *comunidad* o de la construcción de un *sentido de pertenencia*. Ese ámbito de sociabilidad permitió compartir experiencias, formas de vivenciar y de significar la realidad; de sentir y percibir, y también de actuar frente a lo que ocurre.

Pero los espacios de sociabilidad, que las mismas trabajadoras fueron creando por fuera de la institución, a través de las relaciones sostenidas en el tiempo, son las que fueron consolidando el grupo; crearon también estrategias de identificación que permitieron reconocerse en la experiencia ajena.

Compartir el recordatorio de los aumentos escalonados, se volvió algo habitual a través del *WhatsApp*, sobre todo anunciando las últimas cuotas, que son las que se olvidan porque tienen menos publicidad. También comparten periódicamente sus problemas con la obra social, la falta de turnos, la pérdida de prestadores y los malos tratos recibidos por el personal de la Obra social, y del Sindicato. En este sentido, a través de este sistema de comunicación cotidiana es posible ver cómo fueron reflexionando juntas sobre estas situaciones que consideran humillantes e inadmisibles; que durante junio de 2021 incluso generaron el interés por organizarse para protestar. Esto es algo poco habitual en el grupo, la organización y la protesta son acciones relacionadas a manifestaciones y disturbios, dos cuestiones donde no se imaginan participando. Pero, el maltrato recibido y la familiaridad que fueron construyendo en el grupo, les permitió comenzar a hablar sobre esto; pensar en alguna acción; ponerse de acuerdo entre

varias; para actuar. Fue una interesante secuencia que introdujo un tema nuevo en el grupo, más allá de lo que efectivamente se logró, ya que la situación de Pandemia para muchas representa un problema para producir encuentros.

Una de ellas comenzó planteando sus incomodidades con el trato que recibió de personal del Sindicato, pero no tuvo respuesta entre las compañeras ese día:

A- [Lxs empleadxs del sindicato] *no te informan, porque ellas lo defienden a la delegada. Yo ni sé quién es la delegada, así que yo la quiero ver, y hablar, y preguntarle por qué no a todas les dieron los 10 mil pesos y por qué no sigue luchando... si ella... nos llama y nos informa y nos dice: ¿qué les parece chicas, si yo voy a seguir peleando?, y si hace falta que vayamos alguna, vamos, ahí, en el Ministerio de Trabajo. Entonces, para qué mierda es la delegada. Si no se la puede ver a la señora. ¡¿Dónde mierda está metida?! (WS, 11/6/21)²⁹⁸*

A la semana, y luego de sufrir otra arbitrariedad, esta vez en la Obra Social, para pedir turnos médicos, otra de ellas respondió:

B- *Filas y filas, un desastre la Obra Social. Todas se quejaban, pero ninguna dice nada, ahí, cuando llegan, ninguna dice nada. Así que nos dejamos que nos manejen ellos... y... bueno... Y semejante frío, yo me tuve que volver, volví y no pedí nada de turnos, qué voy a estar esperando ahí, si había gente desde las 10 de la mañana y yo llegué a la una y media, imagínate, iba a salir esta hora [20: 30]. No, un desastre [...]*

A- *¿Se dan cuenta? Yo lo otros días les mandé el mensaje y ninguna me respondió. Y no sé, yo sola... lo único que van a hacer es que me van a sacar de los pelos si voy yo sola. Tenemos que ir todas juntas un día a reclamar. Porque... bueno... si nosotros nos quedamos calladitas. Si vos no te defendes, ¡no te defiende nadie mujer! Nos tenemos que defender entre nosotras, porque ellos [la gente del Sindicato] todos están bien, a costillas nuestras, ¿no?, obvio. Pero, bueno, tenemos que hablar. Si yo les dije y ninguna me respondió... ¿qué puedo hacer... qué puede hacer esta mujer? Así que, si ustedes quieren vamos un día y reclamamos, pero tenemos que ser varias. No yo sola. [...]*

²⁹⁸ Son todas transcripciones de mensajes de audio.

- B- *Una señora estaba reclamando y la policía la hizo callar. Le dijo que no grite. Sí, la señora me dijo hay que juntarnos para ir a reclamar, pero tiene que ser varias como dice M. [...]*
- C- *Todo lo que dicen es verdad, pero la verdad... yo no tengo ningún interés... sí... apoyaría de otra forma, pero para ir a manifestar... no está mal, pero ahora, con todo esto de la pandemia es un quilombo. Yo también necesité de la obra social, pero suspendieron todo, ahora directamente no están atendiendo... está difícil, la verdad que sí. Sí, las entiendo, tienen razón. Encima, en forma particular no hay COVID, y te atienden igual. Pero tenes que tener plata para pagar las consultas, los estudios, que salen todos muy caros. Esa es la bronca que uno tiene, si pagas al toque te atienden. (WS, 18/6/21)*

En este diálogo, ocurrido a mediados de 2021, luego de un camino recorrido de más de cinco años, sucedió algo novedoso. En general, la idea de confrontación les resulta incómoda, tanto la lucha como el reclamo colectivo les resultan ajenos, no forman parte del propio vocabulario ni de sus vidas cotidianas. Sin embargo, en este intercambio aparecieron claramente. Parece retomar la experiencia histórica de la clase obrera a través de un conocimiento que hasta ese día no se había puesto en juego: el diálogo es el paso previo a la organización; la organización es necesaria si se quiere conseguir una transformación; la “delegación”²⁹⁹ implica representación de los intereses de las afiliadas, no desconexión con las bases; si no se defienden ellas nadie las va a defender; las conquistas son colectivas en un doble sentido, se logran por la lucha colectiva y son para el colectivo, no se otorgan discrecionalmente.

Estas ideas que se pueden rastrear en el diálogo que se sostuvo al calor de la indignación (relacionada a la vivencia de la injusticia, generada por la exclusión de ciertos derechos y la humillación ante el maltrato y el desconocimiento) son indicios de la conciencia en formación. Marx planteaba que las clases se conforman en lucha y esta necesidad de mantener una lucha compartida, identificando intereses contrapuestos, es la que posibilita conceptualizar el proceso reflexivo que fueron haciendo. Darle un significado cultural a la experiencia vivida, implica otorgar sentido a las posiciones ocupadas en esta lucha y autopercebirse como grupo, que comparte maneras de comprender el mundo, a través de significados y orientaciones.

²⁹⁹ Más allá de que se menciona a la delegada al querer mencionar a la Secretaria Gremial.

7.9- Los contenidos de los cursos y su tratamiento

Como fue señalado en el Capítulo 6, una de las preocupaciones del Programa de capacitación estaba centrada en proponer una *perspectiva de género* para el análisis del trabajo en casas particulares, que permita reflexionar sobre las opresiones vividas. Sin embargo, en muchas de las clases presenciadas, se reiteraba la reproducción irreflexiva de roles, posiciones y estereotipos, que no se ajustaban a los objetivos propuestos en los materiales.

La *perspectiva de género* es una herramienta para abordar, de manera compleja e integral, las relaciones y los problemas sociales; como construcciones socio-históricas. Es un abordaje relacional que permite analizar de qué forma actúan, en cada momento histórico, tanto las relaciones sociales, como los prejuicios y los estereotipos. Identificando las construcciones de sentido que pretenden justificar las desigualdades de género y los roles asignados a cada persona. Este sentido se encuentra naturalizado en los modos en las que las personas se piensan y se relacionan. Es por esto que este enfoque propone el cuestionamiento del orden social estructurado a través de relaciones de poder, que naturalizan la existencia de procesos desiguales y discriminatorios entre los géneros. Ninguna de las palabras clave que desarrolla esta perspectiva han estado presentes en las clases, las realidades desarrolladas no se problematizan ni se cuestionan, la desigualdad no es un tema de discusión. Por el contrario, tanto las jerarquías como los privilegios son incorporados como cuestiones naturales, como cuestiones a tener en cuenta para no fracasar en los “proyectos laborales”.

Desde la lectura del *Manual* es posible ver que la auto-reflexividad que genera el proceso de construcción de un pensamiento crítico, es el objetivo de la incorporación de una *perspectiva de género* en estos cursos formativos. Dice Tizziani (2014) con respecto a esto, que

...una de las características de estas formaciones para trabajadoras domésticas es que buscan generar una reflexión en torno a las cuestiones de género, el carácter sexuado de la ocupación, la desvalorización del trabajo doméstico y se proponen desnaturalizar los roles femeninos tradicionales. (p. 273)

Esto remite a la posibilidad de reconocer que el sentido es una construcción, que muchas veces se basa en concepciones injustas y arbitrarias. Quiere decir que la desnaturalización de la realidad debería ser el camino para alcanzar esta comprensión. Una de las clases analizadas estaba fundamentalmente abocada a estas rupturas, sin embargo no se produjo.

Profundizando esta línea de análisis, identifiqué otro obstáculo relacionado a lo que Hill Collins (1993) y Lugones (2011) llaman “*la perspectiva categorial dicotómica*”, este enfoque tampoco posibilita un abordaje complejo de estas relaciones laborales; porque plantea que las opresiones son las de género, sin profundizar en su significado ni en las implicancias que esta opresión tiene para el sector (donde una empleadora mujer puede ser la opresora).

El análisis de los procesos sociales, que se relacionan con este sector del trabajo, requiere un abordaje interseccional. Las diversas pertenencias de estas trabajadoras (son mujeres migrantes, de clases bajas racializadas), y los sistemas de opresión diferenciados que se establecen, no pueden ser analizados por separado, la lógica categorial no posibilita comprender las experiencias reales de estas personas (Hill Collins, 1993; Lugones, 2008; 2010; Anthias, 2005; Viveros Vigoya, 2016; Fournier-Pereira, 2015). No son diferentes experiencias de dominación, sino que son opresiones que se presentan juntas, entrelazadas y reforzadas; las diferentes desigualdades constituyen una configuración compleja. Sus experiencias, como mujeres, no son las mismas que tienen las mujeres de clase media o alta que las contratan. No solo son mujeres, sino que son mujeres pobres racializadas, y es la intersección de estas diversas categorías la que conforma la estructura de dominación, subordinación y resistencia que caracteriza estas relaciones laborales. Lo que muestran los materiales trabajados en las clases es la falta de inclusión de estas opresiones y discriminaciones.

Por ejemplo, plantear que el objetivo del curso, centrado en “*superar las marcas de género*” que tiene esta actividad, favorecerá la desjerarquización, revirtiendo las condiciones de precariedad del sector, resulta insuficiente como camino de análisis y de transformación:

La propuesta promueve la reflexión sobre el proceso histórico de feminización de la actividad, resultado de la asignación de roles diferenciados a varones y a mujeres. Propone una mirada crítica sobre la naturalización de dicha asignación de roles y su impacto en la desprofesionalización de la actividad. Como ya fue mencionado, tradicionalmente se ha considerado que las mujeres cuentan “por naturaleza” con un saber “ya dado” para el ejercicio de las tareas domésticas y que, por lo tanto, no sería necesaria ninguna formación específica. Plantea también, como otro impacto de la naturalización del trabajo doméstico y su consecuente desprofesionalización, la desjerarquización laboral, es decir, las condiciones de precariedad en que generalmente se realiza la actividad. La finalidad de abordar estos temas es promover la superación de tales marcas de género. (Secretaría de Empleo, 2010: 11)

La particular estructuración del sector en nuestro país, desde lo que Margulis (1999a; 1999b) denominó *racialización de las relaciones de clase*, no está considerada en esta propuesta. No es solamente la estructura económica la que está en la base de la

desigualdad sino que también, estos posicionamientos, son el efecto de procesos de clasificación; desvalorización y apropiación diferencial del capital simbólico; así como resultado de la lucha por la legitimación de estas discriminaciones, y las distancias que levantan (Reygadas, en Jelin y otros, 2020).

Por esto, también considero la falta de cuestionamiento sobre ciertas injusticias relacionadas a desigualdades de clase, justificadas como “olvidos o distracciones” de las y los empleadores: no registrarlas, no subirles el sueldo, no consignar adecuadamente los horarios, desconocer sus derechos, que se caracterizaban en las clases observadas como simples “descuidos” también resulta un obstáculo en el camino de la “jerarquización”. En las narrativas que pude recabar surgió una recurrencia: la existencia de relaciones laborales que no respetaban los derechos adquiridos a partir de la nueva Ley. Esto remitía, más que a “distracciones” individuales, a la manera en la que se estructuran estas relaciones laborales en el sector; desde el desprecio y la inferiorización.

7.10- La importancia de las observaciones en la indagación

El trabajo iniciado en la observación de las clases y talleres que ofrece la *Escuela de capacitación* fue importante para todas las reflexiones que se presentaron en esta tesis. No solo fue un espacio que posibilitó el encuentro con el grupo de trabajadoras que accedió a participar en esta investigación; sino también por todas las interacciones con diversas personas, con roles diferentes, que brindaron nuevas oportunidades para pensar y construir el problema de investigación.

Durante la observación de las clases —sobre todo las que presentaban situaciones inusuales, tanto en el momento previo a entrar al aula, como en el aula misma—, lo importante fue *estar ahí*, en términos de Malinowski, para recuperar los matices relacionados a los comportamientos, al trato, a los discursos, a las prácticas y a las relaciones. Las cuestiones registradas —que adquirieron sentido con el paso del tiempo y la triangulación con otros materiales de campo— remitían a aquello que no era posible decir, pero que aparecía reiteradamente en gestos, en actos, en puestas en escena o *performances* (durante las clases³⁰⁰ pero también fuera de ellas), en diálogos imaginados.

³⁰⁰ Sobre todo en las que fueron analizadas en el apartado: *Las cuestiones inesperadas: la manifestación de la controversia*, del Capítulo 6.

En cada uno de estos casos, la mirada estuvo puesta en la construcción cultural del cuerpo: la manera de dramatizar y experimentar. Esos cuerpos no solo estaban situados en un lugar y en un tiempo singulares, además, estaban atravesados por historias particulares. Sobre esos cuerpos habían trabajado las prácticas y las relaciones sociales que sostenían y que, a su vez, representaban; los *efectos* del poder de las *tecnologías* sociales; las instituciones y los hábitos incorporados habían dejado su marca (De Laurentis, 1989; Díaz Cruz, 2008).

Una aproximación a lo que está por detrás de lo que se dice o hace, permite vislumbrar las contradicciones, los desacuerdos, las imposiciones y las resistencias que generan estas relaciones sociolaborales desiguales. También posibilitan la reflexión sobre la manera de concebir estas relaciones por parte de la *Escuela*, e indican desde qué perspectivas se imponen los contenidos trabajados en las clases, y por qué es posible pensar en ciertos *efectos* que produce el poder sobre los cuerpos.

Fue significativo que en las clases no hubiera espacio sistemático para la identificación de cuáles son los obstáculos que ellas tienen para poder exigir, tanto los términos de contratación, las condiciones y modalidades de trabajo, como sueldos dignos y acordes al trabajo hecho y a las horas dedicadas.

Si se conciben estos problemas como si fueran impedimentos psicológicos, se termina desacreditando a las trabajadoras, a partir de ser pensados como el resultado de "*patologías*". Esto no solo legitima la discriminación padecida y la presentación del sector desde miradas negativas, sino que, además, deshistoriza la discriminación y la racialización, presentes en nuestra sociedad desde su constitución. Oculta el carácter relacional y situado de estos problemas sociales, dejando de indagar un aspecto crucial del problema: quién se beneficia con este tratamiento, en cada momento histórico, desconociendo la forma en que las jerarquías quedan marcadas e identificadas en los cuerpos de las personas.

Estos comportamientos son el resultado de formas de dominación de un grupo sobre otro: a través de estrategias de comunicación, modos de interacción y confrontación; mediante las formas en que se comprende y organiza el conocimiento social y la imposición de imágenes y sentidos. Y, además, son el resultado de los procesos de inferiorización y denigración que fueron organizando los intercambios sociales y los vínculos laborales, a lo largo del tiempo; desconociendo la legitimidad del reclamo por

los derechos. La incorporación muda de esta desigualdad no posibilita el reconocimiento de la capacidad de agencia que tienen estas sujetas.

Las preguntas acerca de cómo esas mujeres percibían, nombraban y evaluaban esta desigualdad resultan orientadoras en el análisis: ¿qué es eso tan difícil de nombrar? ¿Qué particularidades situadas —clasistas, patriarcales, androcéntricas, racializadoras— atravesaban esa dificultad? ¿De qué manera interpretar lo no dicho con palabras, pero sí expresado a través de dramatizaciones?

En las clases donde se dramatizó la relación laboral esto quedó visibilizado. En esas oportunidades me focalicé en el análisis de lo no dicho, de lo naturalizado, de lo que permanecía oculto por doloroso y agravante; pero que se presentaba en otras formas narrativas. Rodrigo Díaz Cruz (2008) plantea que la *performance* “*puede crear y hacer presentes realidades y experiencias suficientemente vívidas como para conmover, seducir, engañar, ilusionar, encantar, divertir, aterrorizar. Dichas realidades y experiencias están mediadas por nuestras creencias, tramas conceptuales, técnicas corporales, formas de vida, convenciones y expectativas culturales*” (p. 40).

Así, esas dramatizaciones permitieron establecer relaciones entre el decir (lo narrado y escuchado) y el hacer (lo dramatizado y observado); además, posibilitaron rescatar la complejidad de lo social, advirtiendo —desde una perspectiva interseccional— las múltiples posicionalidades que constituyen ciertos grupos que podrían percibirse como homogéneos, pero que no lo son. Por el contrario, están atravesados por tensiones, contradicciones y multiplicidades. Estas mujeres han construido sus identidades de género desde prácticas de clase y procesos racializadores (Anthias, 2005). Además, sus perspectivas están sustentadas en una diversidad de *experiencias*, que se encarnan dramáticamente en los cuerpos, a través de la memoria, el sentimiento y la volición (Díaz Cruz, 1997: 14).

Sus identidades como trabajadoras quedaban opacadas bajo estas múltiples experiencias individuales; recuperarlas de manera compartida fue un paso importante en la constitución del grupo. Así, en algunos de los casos relevados no sólo construyeron un posicionamiento de derechos —algunas, incluso, afirmaron que buscan en el texto de la Ley estos derechos, “*para refrescar la memoria*”—, sino que, además, comenzaron a pensarse como formando parte de un colectivo.

7.11- El taller de concientización y el sesgo psicológico

Al igual que se observa en las clases de los diferentes cursos, en el *Taller de concientización*, se resignó la búsqueda del significado de los actos o los dichos en pos de estructuras fijas y preestablecidas que dificultan la construcción de nuevo conocimiento. Las situaciones que surgen en estas instancias compartidas, aportan una serie de situaciones y preocupaciones que brindan un material muy rico para analizar, retomar y trabajar; desde metodologías dialógicas y participativas.

La indagación por el sentido, por otra parte, implicaría comenzar a pensar estas situaciones laborales en contextos desiguales desde un punto de vista social y/o cultural; más que psicológico, que parece ser el sesgo que tiene el *Taller de concientización*.

En este *Taller* aparece, nuevamente, la falta de recuperación, en términos pedagógicos, de las experiencias laborales de estas mujeres. Desde el punto de vista de la *Escuela*, el objetivo del *Taller* es lograr mayores niveles de compromiso con las relaciones laborales pactadas por medio del *Centro de empleo*.

La pregunta que se impone en este punto es sobre cómo considerar el problema identificado por la *Escuela* —esa falta de cumplimiento de los compromisos pactados—, como un problema psicológico, bajo el prejuicio de la irresponsabilidad o la incapacidad para ponderar la importancia de estos acuerdos laborales; o, tal vez, desde un acercamiento más complejo, como un problema social y cultural, pero sobre todo relacional.

Así, sería posible incorporar otras variables para investigar: por un lado, cuáles son estas trabas o problemas que no permiten cumplir algunos horarios. Por el otro, de qué manera se justifica la evasión de aportes y contribuciones. Ambos caminos de análisis podrían brindar nuevos elementos para pensar políticas públicas acordes a esos problemas. Volviendo a la idea que planteaba en el apartado *El Centro de empleo y los procesos de concientización*, del Capítulo 6, la participación en un taller difícilmente cambie el vínculo laboral que históricamente se ha construido en el sector. En cambio, la insistencia en derribar prejuicios e impulsar campañas para transformar estos sentidos desigualitarios, resulta un camino más productivo; de hecho, la evaluación de las políticas públicas, que se sustentaron en estas acciones, siempre resultó positiva.

Ahora, en este punto es ineludible volver sobre los pasos y preguntar: ¿a qué remite la categoría de *concientización*, utilizada por la *Escuela*? ¿Tiene que ver con responsabilizarse por los compromisos tomados? ¿O tal vez priorizar lo laboral frente a otras problemáticas cotidianas, tales como las familiares? Las personas que acuden a este *Taller* no tienen un empleo, pero lo cierto es que lo buscan. El enfoque que constituye el abordaje del *Taller*, sobre esta problemática, es meramente psicológico. De esta manera se pierden dimensiones importantes que permiten comprender las experiencias vividas; las cotidianidades; las lógicas que orientan las acciones; la “moralidad” de las relaciones laborales que mantienen en la línea del hambre la sobrevivencia de las trabajadoras y sus familias; las distancias sociales; el trabajo ideológico de las instituciones, los medios y el Estado en el reconocimiento (o no) y la legitimidad (o no) de algunas vidas; el valor dado a las personas y a sus existencias; la afectividad como parte de las relaciones laborales; la deshumanización relacionada a ser solo dos brazos que trabajan; el valor de las obligaciones sociales y de los compromisos tomados; el descreimiento y la desconfianza generada por las instituciones políticas; entre otras cuestiones relacionadas. ¿Por qué poner el eje en los procesos psicológicos y no en los procesos de subjetivación?

En el *Taller* el foco está puesto en la imposibilidad de privilegiar o ponderar el “trabajo”, a partir de lo que caracterizaron como una “*actitud negativa frente al trabajo*”. No se pregunta sobre cuáles son las experiencias o las circunstancias que constituyen la vida de estas mujeres, o cuáles son las articulaciones y tensiones que se establecen con fenómenos más amplios, como las múltiples desigualdades; la falta de oportunidades; las injusticias; los diferentes sesgos que las atraviesan y las ubican en el lugar de la sospecha permanente; incluso esas experiencias pueden estar relacionadas al propio trabajo que se torna incierto, restando posibilidades para acceder de forma estable a los recursos materiales vitales; a la seguridad de lo cotidiano y al reconocimiento de la propia existencia.

David Le Breton (1999), al analizar la condición social de las emociones³⁰¹, advierte sobre un aspecto que está presente en estas representaciones que subyacen a la definición de “trabajo” que las participantes construyeron en este *Taller*. Como seres sociales estamos “afectivamente en el mundo”, nuestras existencias están estructuradas por sentimientos y emociones; que, si bien son cambiantes, ya que responden a las diversas situaciones en las que nos encontramos, lo cierto es que esos

³⁰¹ Esto fue trabajado en el Capítulo 1, el apartado: *Experiencias y discursos*.

sentimientos están implicados en las maneras en las que actuamos, en las relaciones que sostenemos con los/as otros/as.

Los sentimientos y las emociones que despiertan estas relaciones sociales están vinculados a un repertorio cultural disponible en determinadas épocas y lugares. En este sentido, la idea sobre lo que debería ser un “buen trabajo” o un “trabajo digno”, está articulada a deseos y esperanzas culturalmente marcados; en este caso se relacionan con la necesidad de ser reconocidas y respetadas y no ser engañadas. Esto permite ver la historicidad de determinadas relaciones, los lazos de servidumbre y/o esclavitud (asentados en la deshumanización, el maltrato y el desprecio) son de “*otra época*”, dijo una de ellas; en la actual, las relaciones laborales están estructuradas a través de los derechos y el reconocimiento de la dignidad de todos los seres humanos. En este sentido, el *trabajo digno* es de “esta época”³⁰², asociado a los valores de la libertad, la igualdad, la seguridad y dignidad humana³⁰³.

7.12- La conciencia como transformación y autoconstrucción en contextos desiguales

En la búsqueda por el sentido, pude registrar diferentes momentos en los que las autodefiniciones se dieron “en acto”, fueron momentos que debieron leerse como pasos en este recorrido de transformaciones que, indudablemente, han posibilitado tanto el paso por la *Escuela* como los cambios a nivel social, impulsados por los procesos legislativos y por el cuestionamiento público de las situaciones de vida, de recursos y existenciales del sector al que pertenecen estas mujeres.

La posibilidad de autoconstruirse, como seres que toman decisiones, aceptan o rechazan opciones, es crucial para poder llevar a cabo la lucha por los derechos. Como contrapartida, no percibir en la otra persona las mismas necesidades que las propias (comida, descanso, seguridad); o las mismas capacidades para decidir por el propio bienestar; son formas de quitarles humanidad: no se las reconoce como seres en toda su integridad: personas que no solo “son” sino que también existen, hacen, sienten y piensan.

³⁰² Se señaló antes que, de acuerdo a lo establecido por la OIT, el concepto de “trabajo decente” busca expresar cuáles son las características mínimas en las que debería estar asentada la idea de un “buen trabajo” o “empleo digno”.

³⁰³ Cfr. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Reconocer la historicidad de estos procesos, advirtiendo que los cambios son el fruto del sostenimiento de los reclamos compartidos estuvo presente en algunos momentos del trabajo de campo, pero la falta de politización de estos procesos fue significativa. Generó una distancia entre lo que les ocurría como trabajadoras y el poder de la lucha a través de la organización y la confrontación. La *Escuela* como herramienta del Sindicato parece estar desaprovechada.

Más allá de los aspectos señalados hasta acá, es posible reconocer una estrategia brindada, para afrontar la desigualdad de poder que reviste una relación laboral: aclarar las condiciones laborales desde el inicio³⁰⁴; la importancia otorgada a la entrevista inicial se basa en definirla como una oportunidad única para establecer acuerdos, inclusive dejando todo lo pactado por escrito y firmándolo.

7.13- Consideraciones finales

Los objetivos de la tesis fueron profundizar el conocimiento sobre las representaciones que las trabajadoras de casas particulares construyen alrededor de las experiencias vividas (vitales y laborales), entender de qué manera construyen sus autorrepresentaciones y cómo perciben sus trayectorias vitales y laborales; comprender cómo se configura la interacción con sus empleadorxs; y cómo se da el conocimiento e involucramiento con la Ley 26844 que regula al sector desde 2013, identificar las relaciones de todo lo anterior con las transformaciones en la conciencia trabajadora; y, finalmente, comprender cuál es el papel que juega la *Escuela* en estos procesos.

Las representaciones que construyen estas mujeres trabajadoras como grupo, están relacionadas al lugar ocupado en términos sociosexuales y en términos socioeconómicos.

En el marco teórico señalé, desde una postura relacional, que las construcciones identitarias están sustentadas en disputas simbólicas que realizan los diferentes sectores sociales para imponer sentidos y valores acerca de la posición ocupada; levantando fronteras, que son las que posibilitan clasificar y diferenciar lo propio de lo ajeno. En este sentido, la contrastación implica que los grupos enfrentados también están presentes en las autodefiniciones, uno de los efectos esperados es el de ser reconocidas por estos otros grupos, es decir, aceptados y valorados positivamente; otro

³⁰⁴ Aunque esto mismo fue criticado en una de las clases, como veíamos en el Capítulo 6, apartado: *La capacitación: entre la incorporación muda de la desigualdad y la agencia*.

de los efectos buscados es alejarse de categorizaciones negativas que ubica al propio sector en lugares desventajosos. Por eso, es posible advertir que estas mujeres trabajadoras para poder definirse fueron construyendo contrapuntos con los hombres (sus parejas o familiares); pero también con sus empleadorxs (pertenecientes a una clase social diferente). En cualquiera de estos procesos contrastativos la autoimagen se construyó de manera estratégica, tomando en cuenta el contexto y sus propios intereses, resaltando los aspectos que las autodefinían de manera favorable.

Las *subjetividades* de estas mujeres —construidas en tensión entre las intenciones, los sentimientos, los pensamientos, los deseos y lo que efectivamente lograron— se constituyeron en contextos adversos, que remiten a carencias (salir a trabajar desde niñas para no ser una “carga” o para “satisfacer sus necesidades”) y agravios (sentir que nunca las trataban bien o que eran acompañadas en sus etapas vitales). Desde la actualidad, las imágenes que construyen sobre el pasado son autocríticas: sumisión, conformismo, adaptación; todas actitudes que rechazan. Mientras que las autopercepciones que construyen, luego de los cambios importantes que provocaron en sus vidas, las definen desde la fortaleza y la lucha, resaltando sus capacidades: se animaron a rehacer o a controlar sus vidas desde nuevos posicionamientos. Enfrentar a sus parejas es uno de los principales puntos de inflexión, esto puede implicar decidir migrar o elegir separarse, al no sentirse acompañadas o respetadas. También hay momentos de ruptura en términos laborales, cuando deciden dar un rumbo diferente a las relaciones con sus empleadorxs, dejar de someterse a la voluntad de otrxs y comenzar a reclamar cambios en el vínculo laboral.

Todo esto implicó definir qué querían y actuar para alcanzar esos objetivos. Si bien, el resultado no siempre fue el esperado, lo cierto es que el aspecto positivo de esas decisiones que tomaron quedó reflejado en una mejor autopercepción.

Quienes están más fortalecidas porque logran sostener a sus familias (y perciben que están bien económicamente) advierten que, si bien pasaron por etapas en las que no pudieron decidir sobre sus propias vidas (sobre todo en la niñez y juventud, pero también a veces en la adultez³⁰⁵), consideran que ahora sí lo hacen. El principal objetivo de todo lo que emprenden se centra en el bienestar de sus propixs hijxs o familias. En este punto

³⁰⁵ Fueron niñas que no eligieron: no estudiar, trabajar, colaborar, satisfacer, son todas acciones que no siempre hablan de la agencia que cada una sostuvo; por el contrario, esas vidas que no pudieron materializar en el pasado, pero que desearon siempre para ellas, es la que ahora construyen activamente para sus propias familias.

aparecen autodefiniciones centradas en la responsabilidad de ser el sostén de sus hogares, en este punto se contrastan con sus parejas masculinas que no parecen estar preocupados por el cuidado de sus hijxs ni de sus futuros.

Se autoperciben como trabajadoras abnegadas y responsables; afrontan los trabajos duros que deben hacer cotidianamente con la certeza de que son trabajos dignos, sin aceptar descalificaciones. Trabajar es sinónimo de “*salir adelante*” y de “*esforzarse*”, por esto no comprenden a quienes no hacen lo mismo. Trabajar de la manera en la que lo hacen ellas es lo que les da la autoridad moral para evaluar las actitudes de quienes no afrontan los problemas de igual forma: no quieren trabajar, no se preocupan por sus hijxs; son flojxs o vagxs, viven de planes, son irresponsables (las parejas fueron calificadas de despilfarradores, apostadores, alcohólicos, mujeriegos, infieles, mentirosos, violentos, vividores). Todas estas imágenes funcionan por contraste, ellas se autodefinen por sus opuestos, porque afrontan sus obligaciones y no rechazan el trabajo pesado y desprestigiado, porque consideran que la dignidad está en la posibilidad de “ganare el pan” con su “propio esfuerzo”, articulando lo subjetivo con lo social/objetivo (Veloz Contreras, 2010). Esto no implica desconocer las desventajas en las que se encuentran, relacionadas a los mercados laborales segmentados y jerarquizados, de ahí el énfasis puesto en un objetivo: lograr que sus hijxs completen los estudios. Imaginan que una manera de alcanzar esas esperanzas que van para largo, está centrada en el desarrollo personal en espacios laborales que no estén desprestigiados, asociados al placer, al disfrute y a la realización. Nuevamente, esas esperanzas están construidas de manera contrastativa, es lo que ellas no tuvieron: una vida elegida. El desprestigio social, en términos simbólicos, que pesa sobre este sector del trabajo aparece claramente en ese futuro que quieren para sus hijxs. Imaginan que esto se logra con estudios, sin contextualizar los procesos en relaciones sociales desiguales, que van seguir como condicionantes.

Con respecto a la manera de enfrentar el trabajo, consideran que las virtudes desde las que se definen las posicionan en un lugar de valoración social: son confiables y honradas. Estas últimas autodefiniciones también toman en cuenta las heterorepresentaciones, en este caso las que construyen lxs empleadorxs y los estereotipos del sentido común impuesto actualmente, que las descalifica y las ubica en el lugar de la sospecha. Algunos de los sucesos vividos durante la última etapa neoliberal³⁰⁶, que

³⁰⁶ Trabajados en el Capítulo 3, en el apartado: *El debate político-cultural: ¿de qué desigualdades se trata?*

tomaron visibilidad pública, forman parte del contexto en el que estas autodefiniciones se construyeron.

En este punto se abren nuevas líneas de análisis sobre el papel del Estado y la necesidad de intervención a partir de políticas culturales con mayor alcance y penetración: sobre el trabajo no declarado y su contrapartida, el *trabajo decente*; sobre la importancia del cuidado en la sociedad; pero, también, sobre las relaciones deshumanizadas; sobre el cuestionamiento que requieren las actitudes estigmatizadoras y sobre la construcción de mirada críticas frente a la incorporación silenciosa de la desigualdad, a través de la aceptación de la inevitabilidad. Este problema social requiere un trabajo minucioso y sostenido, de desarticulación de sentidos, que incomode, desubique y desestructure posicionamientos. Los caminos individuales en contextos meritocráticos no conducen a las transformaciones que demanda el sector. Esto, en parte, remite a la repuesta a la hipótesis inicial —en la que planteaba que para que las transformaciones en la conciencia de las trabajadoras se produjeran, el lugar ocupado como trabajadoras debía no solo ser reconocido por la sociedad, sino que ellas mismas—, sostengo que no es posible pensar en los procesos de transformación de la conciencia de las trabajadoras si no se generan, paralela y articuladamente, transformaciones a nivel de las maneras en las que nos imaginamos como sociedad.

Con respecto al segundo aspecto que implica la hipótesis inicial —las transformaciones en la conciencia trabajadora—, es posible construir algunas respuestas a través del proceso vital de estas mujeres, por medio de la aproximación a sus prácticas, vivencias y dimensiones subjetivas. También a través de un acercamiento a las formas de constitución del vínculo laboral y las modalidades de interacción, atravesadas por representaciones y emociones.

En ninguno de los casos se registraron miradas fatalistas acerca del lugar ocupado en la sociedad; no hay aceptaciones pasivas a la desigualdad, que planteen la resignación, pese a que escuché varias veces la frase “*así es la vida del pobre*”. A lo largo de todo el trabajo de campo fue posible rastrear incomodidades y emociones encontradas, así como condicionamientos, que son los que permiten comprender la falta de posibilidades para plantear sus pretensiones e intereses en términos laborales. Los padecimientos se sufren como injusticias, que se piensan y se viven como tales, no como un destino inevitable. Se contrasta permanentemente la forma de vida de quien emplea con la propia y las preguntas por la desproporción resultan inevitables: viajes, gastos, compras,

derechos gozados en relación de dependencia, entre otras cuestiones mencionadas, actúan como disparadores para pensar en los aumentos que no se producen o en las condiciones de trabajo negadas sistemáticamente.

Pero, muchas veces, esos interrogantes o certezas sobre las injusticias y desproporciones quedan silenciados en las interacciones laborales, porque el temor a perder el trabajo siempre es la principal restricción para plantearlos. La precariedad del sector se vive cotidianamente, incluso entre quienes están registradas: se bajan las horas, se quitan los días, se niegan aumentos, no se pagan los bonos, se desconocen feriados y horas trabajadas de más; son algunas de las condiciones de trabajo negadas que constituyen la inseguridad y la incertidumbre vivenciada a diario.

Han experimentado a lo largo de sus trayectorias que el reclamo muchas veces termina en despido; sus puestos son fácilmente sustituibles. Por esto, hay una diferencia entre no ver la explotación, por un lado, y no tener armas para combatirla, por el otro. Esta dificultad es mayor entre quienes trabajan “sin retiro” y no tienen un hogar donde volver para comenzar una nueva búsqueda laboral.

En algunos casos la ambigüedad de la relación (entre lo afectivo y lo laboral) está más encarnada que en otros, las relaciones que se sostienen durante un tiempo van entrelazándose con posturas pater y maternalistas que dificultan el sostenimiento de los reclamos. Los sentimientos de agradecimiento junto con la necesidad de no romper la relación afectiva, son los que retrasan las demandas por los derechos.

Sin embargo, hay otras situaciones que aceleran esas demandas y reclamos. Una de ellas es contextual: momentos de crisis económicas, que no permiten seguir viviendo con los magros sueldos que reciben, son las situaciones más evidentes. Pero hay otras circunstancias conflictivas que responden a necesidades personales: enfermedades propias o de sus hijxs que requieran una obra social, así como los anhelos por jubilarse, fueron los más resaltados; también poder tener vacaciones pagas que permitan gozar de un descanso anual.

Otra situación que permite plantear los reclamos y necesidades, pero de manera más segura y contenida, se relaciona con haber pasado a la modalidad “con retiro, por horas”. En estos casos, tener una vivienda les da aún más libertad, pero es mayor la seguridad que adquieren a partir de la compleja red de trabajos por horas que van articulando con el tiempo. Esto implica también más flexibilidad para decidir: pueden

renunciar a los empleos donde no son reconocidas; cambiar un puesto por otro más conveniente (mejor sueldo, menos horas, casas más chicas, viajes más cortos, familias sin hijos); tomar más trabajos por períodos si los necesitan, y dejar algunos cuando están mejor; cobrar la hora de manera diferente según el poder adquisitivo de lxs empleadorxs; combinar en el día un trabajo más duro con otro/s que requiera/n menos esfuerzo físico; trabajar más lento o más rápido según el tipo de relación que construyeron con quienes las emplean; negarse a hacer tareas que les desagradan.

En definitiva, el trabajo “con retiro, por horas”, no solo les permite manejar mejor sus horarios personales (días libres, trabajar menos horas, coordinar varios trabajos por día), sino que también les posibilita ejercer mayor presión a la hora de negociar sus salarios, ante la posibilidad de reemplazar uno de esos trabajos por otro. Esto proporciona una mayor capacidad de presión, si se combina con un amplio conocimiento de los propios derechos, resguardados por la Ley³⁰⁷.

Ahora bien, esta mayor libertad, que no siempre implica jornadas de trabajo más cortas, se logra con el tiempo, a partir de la extensa red que han tejido a lo largo de sus trayectorias laborales. Pero no todas lo logran, porque esto también implica saber cuándo y cómo comenzar; que trabajos aceptar y cómo organizarlos. Algunas de ellas, luego de extensas trayectorias en el mercado de trabajo, no han logrado afianzar sus relaciones laborales; y la acumulación de dificultades (relacionadas a la vulnerabilidad de sus vidas) agrava aún más esas situaciones inestables (seguir sosteniendo a hijos dependientes; contextos críticos a nivel económico, alquileres; inflación descontrolada de los años neoliberales del macrismo; enfermedades) al punto de no poder autosustentarse.

Pero, en todos los casos, una mayor estabilidad se alcanza al poder lidiar con la contraparte de la relación laboral, que no siempre percibe a estas mujeres como trabajadoras.

Cuando los abusos dan por sentada la sumisión, la represión ante el reclamo es mayor. Como menciona Rebellato (1993), la posibilidad de descubrir la verdadera posición de quien emplea muchas veces está relacionada a las situaciones conflictivas que generan esos reclamos (por salarios, por horarios, por condiciones laborales, por regularización del contrato): son momentos en los que las trabajadoras no solo confirman la explotación

³⁰⁷ Esto lo relativizo más adelante.

sino que también advierten la dominación consentida sobre la que estaba levantada la relación laboral.

En este sentido, fue recurrente observar que desconocer los derechos habilitados de manera legal (Decreto-Ley 326 antes o Ley 26844 ahora, según el momento de sus trayectorias) implicó en diferentes situaciones dar el consentimiento a la explotación/dominación padecidas. Todo esto se sintetiza en las ideas construidas desde sus tempranos inicios laborales: “no tener derechos” se constituyó en una certeza; esa situación no era pensada como una “negación de derechos”, por ende, no se la representaba como una “injusticia”. Las vivencias quedaban asociadas a prácticas de resignación y aceptación, sustentadas en la creencia de que reclamar era imposible, había que “aguantar”.

La construcción de un posicionamiento más fuerte como trabajadoras, es un paso que algunas han dado, pero esta transformación se logró junto con cambios en sus situaciones personales, sobre todo relacionados a que sus hijxs crecieron y finalizaron sus estudios.

El problema que presenta la afectividad que se pone en juego cotidianamente en la relación laboral, es que los sentimientos, la emoción o el afecto actúan en detrimento de los propios derechos. Por ejemplo, no posibilitan distinguir las remuneraciones y los derechos de los regalos y los favores. Como mencionaba ante, esto resulta más dificultoso en la modalidad “sin retiro”. Si bien, en algunos casos, esa intimidad que se construye al interior de los hogares es la que permite valorar a las trabajadoras, en otras ocasiones sucede lo contrario, y esto queda reflejado tanto en términos materiales (sueldos, condiciones laborales, explotación) como simbólicos (desprecio, cosificación, inferiorización).

Por esto, la posibilidad de plantear la separación entre las esferas económica y laboral, resulta una estrategia viable de lucha, esto implica que establecer vínculos diferenciados, donde se enfatice la relación laboral, les permite desarticular uno de los impedimentos para el desenvolvimiento de una conciencia trabajadora, el reconocimiento de la propia capacidad transformadora, retomando el paradigma de los derechos, donde las ideas de justicia y dignidad se constituyen como centrales.

Entonces, el reclamo pone en juego las ideas de justicia y autonomía (posibilitadas por un pago justo acorde al esfuerzo hecho, y por exigencias congruentes al tiempo

contratado), articuladas al respeto y a la dignidad (buen trato y consideración); sentidos y valores que conforman el tipo de relación esperada.

Fue así que, en algunos casos, estos pagos fueron percibidos como “remuneración” justa, y la relación en la que se construyó esta percepción estuvo edificada en el respeto y la consideración de ellas como personas.

La ruptura de esta relación de consentimiento está asociada a vencer la vergüenza y el miedo que provocan las jerarquías sociales, desde sus propias subjetividades. Pero estas transformaciones tienen que estar acompañadas de cuestionamientos sobre los modelos que instituyen y legitiman el orden social desigual. Eso último está vinculado al cumplimiento de las obligaciones del Estado, en términos de garantía y protección, observando lo dispuesto en el artículo 6 del *Convenio 186* de la OIT: “*Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente*”, es decir, empleos en los que la precariedad, la inseguridad y la incertidumbre no sean las constantes.

Es decir, las transformaciones en la conciencia trabajadora fueron impulsadas en los casos analizados por diferentes caminos. Dos de ellos son complementarios: reconocer la explotación (experimentarla y reflexionar sobre ella) y saberse explotadas (autopercebirse como sujetas de derechos).

Durante los años noventa del Siglo XX, una de las trabajadoras que era sobreexplotada en un empleo “sin retiro” se decía a sí misma: “*tengo que aguantar*”. Sentía que era explotada, por lo inhumano del agotamiento, por la cantidad de tareas cotidianas que se le exigían; pero “no sabía” que era explotada, porque pese a que el Decreto-Ley 326 estaba vigente en ese momento, y su situación estaba alcanzada en la regulación, ella no lo conocía; además, nunca había sido registrada. Al igual que en el pasado, tampoco en la actualidad el conjunto de trabajadoras está informada sobre la existencia de la Ley. El haber pasado por la *Escuela* les dio a estas trabajadoras la posibilidad de conocer sus derechos.

Pero si las condiciones materiales no están dadas no alcanza con conocer y exigir los derechos porque son caminos individuales, que ponen demasiado en riesgo, más en el caso de estas mujeres que son sostén de hogar. El sustento de la familia tiene que estar

asegurado, de lo contrario se soporta la subordinación, como en el caso mencionado antes.

Por esto, si la Ley se desconoce, advertía Roncoroni, “*es letra muerta*”; y aquí, nuevamente, el papel de la política sociolaboral toma preponderancia. La Ley 26844 tomó visibilidad pública, el Decreto-Ley anterior no era conocido a nivel masivo. Saber esto es un insumo que debe aprovecharse en las estrategias comunicacionales a construir, por parte del Estado pero también desde el Sindicato, que tiene, en general, una baja y mala llegada a sus afiliadas, y una escasa participación en las luchas.

Por esto, conocer la existencia de la Ley, pero sobre todo, conocer el contenido de lo regulado, fueron pasos importantes en términos de legitimación del reclamo: se animaron a reclamar; confirmaron que lo pretendido se ajustaba a lo que legalmente les correspondía y no a exigencias arbitrarias de difícil cumplimiento, esto fue importante en la transformación de sus estrategias de lucha. Muchas veces, las preguntas planteadas en diferentes contextos (Escuela/clase; sindicato/abogadx; reuniones/amigas), apuntaron a saber si lo reclamado era algo que les correspondía o no: si era lo justo. Esto indica, una vez más, que conocer los derechos activa su defensa; porque también implica mayor seguridad para negociar e imponer preferencias y condiciones.

El trabajo en casas particulares fue definido como “*un trabajo como ningún otro*” (Pereyra y Poblete, 2015) a partir de varios aspectos, dos de ellos³⁰⁸ se constituyen en obstáculos para las transformaciones: por un lado, la relación laboral se lleve a cabo en el domicilio de quien emplea; por el otro, el trabajo se desarrolla de manera individual, sin contacto con otrxs trabajadorxs. El aislamiento al interior de las casas-lugares-de-trabajo no posibilita compartir, conocer, comparar, coordinar. Además, facilita la imposición desde diversas formas de violencia que se presentan cotidianamente, impidiendo superar sentimientos de vergüenza e inseguridad que se van constituyendo alrededor de estas relaciones desiguales.

Comenzar a participar de las actividades que ofrece la *Escuela* implicó una ruptura significativa al aislamiento.

³⁰⁸ El tercero es que no genera lucro a la parte empleadora. Analicé esto en el Capítulo 3.

Retomando los objetivos de la *Escuela* (entrelazados a los del Sindicato y la Obra Social): “profesionalizar” y “jerarquizar” la ocupación (apunta, por un lado, a la revalorización de los saberes, técnicas y competencias asociados al trabajo reproductivo remunerado; y, por el otro, alcanzar la categoría de “trabajo registrado” a través del reconocimiento y el combate a las diferentes opresiones que padece el sector); “empoderar” y “concientizar” a las trabajadoras, se advierte que luego de 2013, estas acciones se articularon a través de la Ley 26844. El “*empoderamiento del sector*” implicó la *difusión de la Ley y la construcción de una identidad profesional*.

Más allá de las dificultades señaladas en el capítulo 6, en cuanto a la propuesta pedagógica, la *Escuela* en tanto espacio que posibilita el encuentro, la escucha y la comparación, habilita a sus concurrentes a reconocerse como parte de un colectivo a través de las experiencias compartidas y la construcción de un sentido de pertenencia al sector. Incorporar el sentido de derecho, que entraña la frase inconclusa “*antes no teníamos derechos...*”, habilita la transformación.

De esta manera, más que los aspectos pedagógicos, tomar contacto con la nueva Ley, a través de los cursos dictados en la *Escuela*, permite ampliar el conocimiento de las condiciones resguardadas en todos los empleos, desconocidos por muchas de ellas; impulsando su defensa.

Este proceso dialéctico, entre la experiencia y el análisis compartido e incentivado en contextos formativos, con el objetivo de volver nuevamente a las prácticas laborales para provocar transformaciones, tuvo un interesante resultado en la reafirmación de estas mujeres como trabajadoras. Y esta reafirmación que se hizo sobre lo que se considera justo, sobre la justicia del reclamo, es el aspecto que terminó siendo más disruptivo en la relación laboral, porque “*ahora está la Ley*”.

ANEXO

Apartado 1: Los cursos

Estos cursos van cambiando de nombre con los años, a partir de las actualizaciones que se van incorporando; mientras que, con el correr del tiempo, se van sumando otros nuevos. La mayoría, se dirigen a afiliadxs y no afiliadxs al Sindicato, pero hay otros exclusivos para sus afiliadxs. Tampoco se requiere tener experiencia previa en el sector.

Los que dictaba entre fines de 2015 y durante el 2016 —período en el que se hicieron las observaciones de las clases— tenían los siguientes nombres:

1. *Servicios en Casas Particulares* (tiene cinco módulos)
 - a. *Nos acercamos al mundo del trabajo*
 - b. *Trabajamos en la atención de personas. Realizamos gestiones domiciliarias*
 - c. *Brindamos servicios de limpieza*
 - d. *Brindamos servicios de cocina*
 - e. *Definimos nuestro proyecto ocupacional*
2. *Cuidado y Atención del Adulto Mayor y la Persona con Enfermedad* (tiene 5 módulos)
 - a. *Las características del campo ocupacional y los derechos y las obligaciones de los cuidadores y las cuidadoras de personas mayores*
 - b. *Las características, las necesidades y los derechos de las personas mayores*
 - c. *Conocimientos y herramientas para asistir a las personas mayores en las actividades de la vida diaria*
 - d. *Conocimientos y herramientas para asistir a personas mayores enfermas*
 - e. *El proyecto ocupacional*
3. *Cuidado de los Bebés, Niños y Niñas* (tiene 5 módulos)
 - a. *Nos acercamos al mundo del trabajo*
 - b. *Las características, las necesidades y los derechos de los niños y las niñas*
 - c. *Conocimientos y herramientas para la atención y el cuidado de niños y niñas (I)*
 - d. *Conocimientos y herramientas para la atención y el cuidado de niños y niñas (II)*
 - e. *El proyecto ocupacional*
4. *Cocina Superior* (solo para afiliados/as)
 - a. *Freezer y microondas*
 - b. *Pastas y salsas*
 - c. *Las conservas*
 - d. *Pastelería y decorado de tortas*
 - e. *Proyecto ocupacional*
5. *Cocina para Fiestas y Repostería* (solo para afiliados/as)
 - a. *Servicio de té*
 - b. *Recetas para fiestas*
 - c. *Técnicas básicas de decoración de tortas*
 - d. *Decoración de tortas*
 - e. *Proyecto ocupacional*
6. *Costos* (solo para afiliadas/os)
7. *Taller de Herramientas para el Estudio*
8. *Diseño y Mantenimiento de Jardines & Diseño y Mantenimiento de Huertas*

9. *Informática 1 y 2*
10. Taller *Hablemos*
11. Taller de *Cuidado del Cuerpo*
12. Taller de *Educación Sexual Integral*
13. Taller *Coro*

Luego, durante 2016 se abrieron dos cursos nuevos:

14. *Limpieza superior*
15. *Mantenimiento básico del hogar* (tiene 3 módulos)
 - a. Módulo I: Orientado a pequeñas reparaciones para el hogar
 - b. Módulo II: Orientado a pequeños arreglos de plomería, gas y electricidad
 - c. Módulo III: Orientado a la construcción de un proyecto ocupacional

En la página de la Escuela el curso donde empecé mis observaciones, Servicios en Casas Particulares, se publicitaba de esta forma:

Comprende 5 materias donde se enseñan técnicas para el trabajo de cocina, limpieza, cuidado de personas y forma y modo de ofrecerse como trabajador/a de casas particulares.

Los módulos son cortos, y la forma de aprendizaje es teórica - práctica.

Cada participante recibe el material didáctico de estudio en forma gratuita.

Los insumos se proveen. Se extienden certificados.

El curso es totalmente GRATUITO.

Materia 1: *Nos acercamos al mundo del trabajo:* tiene como propósito lograr que los y las participantes visualicen y comprendan la articulación entre el mundo laboral y la formación para el trabajo.

Materia 2: *Trabajamos en la atención de personas. Realizamos gestiones domiciliarias*

Se centra en la función y rol de la trabajadora y trabajador de casas particulares en el cuidado de personas y niños y el uso de herramientas para la prevención y acción de accidentes dentro del hogar.

Materia 3: *Brindamos servicios de limpieza.* Aborda las habilidades y los conocimientos requeridos para el desarrollo de las tareas generales de limpieza y cuidado del hogar y de la ropa.

Materia 4: *Brindamos servicios de cocina* Abordara las habilidades y los conocimientos para el desarrollo de las tareas en el ámbito de la cocina y conservación de alimentos, aplicación de técnicas básicas de cocina para la preparación de platos sencillos y postres.

Materia 5: *Definimos nuestro proyecto ocupacional:* Se enseña la construcción de proyectos ocupacionales; trazando una estrategia en base a los perfiles laborales y las características del contexto laboral.

Duración: 144 horas

Apartado 2: Tabla Salarial 2019

ANEXO III

CATEGORIAS Y REMUNERACIONES A PARTIR DEL 1° DE NOVIEMBRE DE 2019

CATEGORÍA	REMUNERACIONES A PARTIR DEL 1° DE NOVIEMBRE DE 2019
1) SUPERVISOR/A Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo	PERSONAL CON RETIRO Hora \$162 Mensual. \$20 260
	PERSONAL SIN RETIRO Hora \$177 Mensual. \$22 567,50
2) PERSONAL PARA TAREAS ESPECÍFICAS Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo	PERSONAL CON RETIRO Hora: \$153 Mensual: \$18 822,50
	PERSONAL SIN RETIRO Hora \$168 Mensual \$20.952,50
3) CASEROS Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo	Hora \$144 Mensual: \$18 364
4) ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.	PERSONAL CON RETIRO Hora: \$144 Mensual \$18.364
	PERSONAL SIN RETIRO Hora \$162 Mensual: \$20 465
5) PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar	PERSONAL CON RETIRO Hora \$134 Mensual. \$16 515
	PERSONAL SIN RETIRO Hora: \$144 Mensual \$18364

El personal que efectúe tareas incluidas en más de una categoría quedará comprendido en la que resulte la principal que desempeñe con habitualidad

ADICIONAL POR ZONA DESFAVORABLE Se aplicará un adicional por zona desfavorable equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) sobre los salarios mínimos establecidos para cada una de las categorías respecto del personal que preste y tareas en las Provincias de La Pampa, Rio Negro, Chubut, Neuquén, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o en el Partido de Patagones de la Provincia de Buenos Aires


Dr. Luis Federico Canedi
 Pres. de la Comisión Nac. de Trabajo en Casas Particulares
 Ministerio de Producción y Trabajo

Apartado 3: Las categorías³⁰⁹

Según las tareas realizadas un trabajador pertenece a una determinada categoría. Cada categoría tiene asignada una remuneración mínima, tanto para la modalidad “con retiro” como la “sin retiro”. También se especifica una remuneración “por hora” y otra “mensual”.

Las remuneraciones se diferencian por estas categorías, organizadas de manera jerárquica. La que está peor remunerada es la que comprende al personal para tareas generales, la quinta categoría.

1. **Supervisor y Supervisora:** coordina y controla las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo;
2. **Personal para tareas específicas:** cocineros y cocineras contratados en forma exclusiva para desempeñar esa labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal;
3. **Caseros y caseras:** personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda, donde habita debido a su actividad y por el contrato de trabajo;
4. **Asistencia y cuidado de personas:** comprende la asistencia y el cuidado no terapéutico de personas tales como, personas enfermas, con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores;
5. **Personal para tareas generales:** prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

Horas de trabajo - Jornada laboral

La jornada de trabajo deber ser de 8 horas diarias o de 48 horas semanales, con un máximo de 9 horas por día.

Durante la semana pueden distribuirse las horas de manera desigual (más horas un día y menos otro), pero en ningún caso puede superar las 9 horas diarias de trabajo.

Las trabajadoras sin retiro deben contar con:

Un reposo diario nocturno de 9 horas.

Descanso diario de tres horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por horas extras y deberán ser compensadas.

Un descanso semanal desde las 13 hs. del sábado hasta las 24 hs. del domingo.

Las trabajadoras con retiro:

Cuando se desempeñen para un mismo empleador, deben contar con una pausa no inferior a doce horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra.

Horas extras

Cuando la trabajadora preste servicios en horas suplementarias, es decir, cuando supere la jornada legal, que no puede ser superior a las 9 horas diarias ni a las 48 horas semanales, el empleador deberá abonarle un recargo del 50% por cada hora en días comunes y del 100% en días sábados después de las 13 hs. y en días domingos y feriados nacionales.

Condiciones de trabajo

El empleador debe proveer de ropa y elementos de trabajo.

El empleador debe brindar a la trabajadora una alimentación sana, suficiente y que asegure tu perfecta nutrición del personal. La alimentación comprende desayuno, almuerzo, merienda y cena, de acuerdo con la modalidad de tu prestación y de la duración de la jornada de trabajo.

Una habitación amueblada e higiénica solo para el trabajador, con las condiciones que determina la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

³⁰⁹ Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/casasparticulares/empleador/modalidades>

Apartado 4: Posibilidades laborales que abre el “perfil de base”, según el *Manual*

“Promoviendo la ampliación de trayectorias laborales

El objeto de la formación es también fomentar la reflexión por parte de los y las participantes acerca de las diversas posibilidades laborales que surgen a partir de este perfil de base, profundizando y especializándose en alguno de los servicios que lo componen.

*A continuación, se presentan las posibles vinculaciones o derivaciones que pueden desplegarse a partir de las competencias logradas en cada uno de los módulos de formación. La columna de la derecha contiene **el resultado que se podría lograr, a partir de una profundización** de las competencias desarrolladas en el trayecto formativo, que están enunciadas en un nivel básico o general. El enunciado no pretende ser exhaustivo, sino ilustrativo de formas de ampliar el horizonte laboral de quienes se capacitan”. (MTEySS y OIT, 2014: 22)*

En el manual se presentan como proyecciones a partir de la “*profundización de esta trayectoria*”, que en realidad son presentadas en las clases como posibilidades que se desprenden de la misma trayectoria educativa ofrecida por la *Escuela*. Esto genera expectativas.

Las opciones que se mencionan, con relación a los diferentes módulos del curso principal y de otros de los cursos dictados, son:

Atención de personas. Gestiones domiciliarias	Atención y cuidado de personas/ Cuidado de personas adultos/as mayores/ Cuidado de personas enfermas/ Cuidado de personas discapacitadas/ Cuidado de niños y niñas/ Auxiliar de enfermería/ Prestación de servicios recreativos/ Auxiliar materno infantil / Servicios a espacios verdes / Cuidado de mascotas / Servicios de gestión domiciliaria
Servicios de limpieza	Limpieza general/ Auxiliar de limpieza en establecimiento educativo/ Operario/a de limpieza en oficinas o fábricas/ Operario/a de limpieza en hospitales/ Operario/a de limpieza en hoteles/ Mucamos/as y camareras/os para empresas hoteleras/ Limpieza institucional/ Limpieza de centros de salud / Servicios de lavado y planchado de ropa/ Servicios de costura y arreglo de ropa
Servicios de cocina	Cocina/ Ayudante de cocina/ Ayudante pastelería Cocina doméstica/ Cocina en casa de comidas/ Cocina en hospitales/ Cocina en hoteles y restaurantes/ Cocina en establecimiento educativo/ Pastelería y repostería Pizzero/a/ Operador/a de horno de panadería/ Parrillero/a

Apartado 5: Boletín Campaña de concientización ³¹⁰

Seis preguntas sobre los derechos de las trabajadoras domésticas - 19/06/19

La estación terminal de Constitución acogerá una campaña de la OIT junto a Trenes Argentinos, el Ministerio de Producción y Trabajo y los sindicatos UPACP y SACRA, para concientizar sobre los derechos y obligaciones del personal doméstico y sus empleadores. Esta semana se celebra el aniversario de la adopción del Convenio 189 para mejorar las condiciones de trabajo en este sector, una celebración que tiene lugar cuando se cumplen cinco años desde que Argentina ratificó dicho convenio.

BUENOS AIRES (@OITArgentina) – ¿Hay un salario mínimo mensual establecido para el trabajo doméstico? ¿Registrar a la trabajadora le permite acceder a la seguridad social y la jubilación? ¿Es el registro compatible con recibir una asignación social? ¿Tienen las trabajadoras derecho a una licencia por maternidad con goce de sueldo? ¿Es legal contratar a menores de 16 años? ¿Cómo detectar y denunciar la violencia laboral? Estas y otras preguntas tienen su respuesta en la Guía para trabajadoras domésticas y empleadores, una publicación de la OIT Argentina que durante esta semana se distribuye de manera gratuita en la estación terminal de Constitución.

La guía, que se entrega en formato postal y puede descargarse mediante un código QR, se distribuye en ocasión de la conmemoración del Día Internacional de las Trabajadoras Domésticas, el 16 de junio, una celebración que tiene lugar en el año que se cumple el quinto aniversario de la ratificación por parte de Argentina del convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En este contexto, la oficina de país de la OIT en Argentina impulsa una campaña de concientización para informar sobre los derechos del sector, junto con la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) y con el apoyo del Sindicato de Amas de Casa de La República Argentina (SACRA), el Ministerio de Producción y Trabajo y Trenes Argentinos.

“El trabajo remunerado en casas particulares es cada vez más considerado y visibilizado”, dijo Carmen Britez, Secretaria de Actas y Organización de la UPACP, desde la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra. “En nuestro país, la inclusión social de las trabajadoras de casas particulares se aceleró desde la adopción –y, luego, la ratificación– del convenio 189”, agregó Britez, quien además es vicepresidenta de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH). Esa conquista también se dio gracias a “la movilización de las compañeras trabajadoras de casas particulares en diferentes acciones y el trabajo realizado con la OIT, que permitió poder comenzar a hablar con el Estado y fomentar políticas para consolidar los derechos laborales de las trabajadoras del sector”, señaló.

De acuerdo con Elva López Mourelo, especialista en mercados de trabajo inclusivos de la OIT en el país, “el aniversario de la ratificación del convenio 189 por parte de Argentina es una nueva oportunidad para que un público amplio pueda conocer más sobre el trabajo doméstico y los derechos que protegen a trabajadoras y empleadores”.

En esa línea, la especialista añadió: “Si bien el rol de las políticas públicas para el sector continúa siendo fundamental, la información y la formación son también herramientas para mejorar las condiciones de trabajo de quienes conforman este sector, mayoritariamente femenino”. De hecho, las mujeres representan a más del 95 por ciento del millón de trabajadores que conforman el sector en Argentina, que equivale al 17 por ciento de las mujeres asalariadas del país. Del total, solo 1 de cada 4 trabajadoras está registrada.

En la última década, Argentina ha implementado una serie de políticas para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas e incluirlas en el marco de la protección social. A la reparación histórica, que implicó la sanción de la ley del sector en 2013 (Ley 26.844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”), se sumaron diversas campañas de información e incentivos fiscales con el objetivo de promover el registro.

A su vez, la oficina de la OIT desarrolló un diagnóstico comprensivo para entender las particularidades del sector en el país. Así, investigaciones como Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes y Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina –de la serie

³¹⁰ Fuente: <https://www.ospacp.org.ar/informacion-php/novedades-2019/>

Documentos de Trabajo–, indagan sobre las razones que subyacen a la alta incidencia de la informalidad en el sector y ofrecen un panorama sobre la experiencia del diálogo social tripartito de las trabajadoras domésticas en Argentina, con un abordaje cualitativo que incluyó entrevistas con trabajadoras, empleadores e informantes clave. Al desarrollo de este diálogo social han contribuido en gran medida las actividades de la OIT, ya que las publicaciones y los seminarios realizados por la organización siempre han recogido una mirada tripartita.

Además de la guía para trabajadoras y empleadores que esta semana se distribuirá en Constitución –y que fue reconocida como buena práctica en el marco de las Reuniones de Ministras de la Mujer del MERCOSUR–, la OIT desarrolló otros materiales de formación y difusión para distintos actores sociales, como manuales de capacitación, campañas de sensibilización, videos, entre otros.

Todo este trabajo contribuyó al fortalecimiento de las instituciones para lograr una mayor protección de las trabajadoras. De este modo, se informó al proceso que culminó con la sanción de la ley del sector en el país (Ley 26.844) y se acompañó a los actores sociales argentinos en los pasos para la ratificación del Convenio 189 y la implementación de la Recomendación 204, con un especial enfoque en los grupos más vulnerables.

Apartado 6: Nomenclador de noviembre de 2015

CATEGORÍA	TAREAS	HORA	MES
1ra	Supervisor/a	\$49	\$6214
2da	Cocinero/a	\$46	\$5700
3ra	Casero/a	\$44	\$5632
4ta	Asistencia y cuidado	\$44	\$5632
5ta	Tareas en generales	\$40	\$5065

Apartado 7: Decreto-Ley N° 326/56

PODER EJECUTIVO NACIONAL (P.E.N.)

1956-01-20

BENEFICIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CASA DE FAMILIA

DECRETO LEY N° 326/56

Buenos Aires, 14/1/56.

VISTO: Que las relaciones de trabajo, que nacen de la prestación de servicios de carácter doméstico, carecen aún del marco legal necesario en que se adecuan los principios generales de la legislación social con los delicados intereses en juego; y CONSIDERANDO: Que es preocupación fundamental del Gobierno provisional de la Nación, reiteradamente expuesta, mejorar en lo posible las condiciones de vida y de trabajo de toda la población laboriosa del país sin excepción; Que dentro de ese orden de ideas, debe ampararse a aquellos sectores cuyas reivindicaciones y necesidades fueron hasta ahora olvidadas o desconocidas; Que en tal situación se encuentra el personal que presta servicios en las casas de familia, realizando una tarea que por su naturaleza y extensión, merece ser incorporada a la legislación social; Que dicha legislación debe, al propio tiempo, asegurar el mantenimiento de un espíritu de recíproco respeto y de armonía que conjugue los intereses de empleados y empleadores, en beneficio del trabajador, del pleno ejercicio de los derechos de las amas de casa y de la tranquilidad de la vida doméstica; Que, en consecuencia, el régimen de los beneficios que se acuerden a dicho sector del trabajo nacional debe fijar cuidadosamente las obligaciones y derechos de cada parte, conteniendo asimismo la previsiones necesarias para que el buen orden de la vida doméstica sea preservado y respetado en su íntima estructura; Que en razón de la especial naturaleza de la materia legislada en sus diversos aspectos, se hace indispensable estudiar y proyectar con tiempo sus métodos de aplicación, por lo que el Poder Ejecutivo ajustará oportunamente la respectiva reglamentación;

El Presidente Provisional de la Nación Argentina, en Ejercicio del Poder Legislativo, Decreta con Fuerza de Ley

Artículo 1°. El presente decreto ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

Art. 2°. — No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa, ni aquéllas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos. No podrán ser contratados como empleados en el servicio doméstico los menores de 14 años.

Art. 3°. — En el caso de que se tome al servicio de un dueño de casa conjuntamente un matrimonio, o a padres con sus hijos, las retribuciones deben ser convenidas en forma individual y abonadas separadamente. Los hijos menores de 14 años que vivan con sus padres en el domicilio del dueño de casa, no serán considerados como empleados en el servicio doméstico, como tampoco las personas que acompañen en el alojamiento a un empleado en el servicio doméstico y que emparentadas con él, no trabajen en el servicio doméstico del mismo empleador.

Art. 4°. — Todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, e que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas;

b) Descanso semanal de veinticuatro horas corridas o en su defecto dos medios días por semana a partir de las quince horas fijado teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador;

- c) Un período continuado de descanso anual, con pago de la retribución convenida de:
- 1) Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años;
 - 2) Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez;
 - 3) Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años;
- 4) Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a acuerdo el empleador, a su opción, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero. El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.
- d) Licencia paga por enfermedad de hasta treinta días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a cargo de este último. Si la enfermedad fuere infecto contagiosa, el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario;
- e) Habitación amueblada e higiénica;
- f) Alimentación sana y suficiente;
- g) Una hora semanal para asistir a los servicios de su culto. Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incisos b) y c)

Art. 5°. —Será obligación de los empleados domésticos guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a las personas que concurren a la casa, cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardar la inviolabilidad del secreto familiar e materia política, moral y religiosa y desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables del daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.

Art. 6°. — Además del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo anterior, las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida es honesta del empleado, desaseo personal, o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas, facultan al empleador para disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar por preaviso y antigüedad.

Art. 7°. — El empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija este decreto ley cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

Art. 8°. — A partir de los 90 días de iniciado el contrato de trabajo, éste no podrá ser disuelto por voluntad de ninguna de las partes sin previo aviso dado con cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor, durante cuyo plazo el empleado gozará de dos horas hábiles diarias para buscar nueva ocupación sin desmedro de sus tareas esenciales. Si el contrato fuera disuelto por voluntad del empleador los plazos señalados en este artículo podrán ser suplidos por el pago de la retribución que corresponde a uno u otro período, en cuyo caso los trabajadores sin retiro deberán desocupar y entregar en perfectas condiciones de higiene la habitación, muebles y elementos que se le hayan facilitado, en un plazo de 48 horas.

Art. 9°. — En el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.

Art. 10. — Todo empleado tendrá derecho a percibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo conforme a lo establecido en los arts. 45 y 46 del decreto ley 33.302/45 , ratificado por la ley 12.921 .

Art. 11. — Todas las personas comprendidas en el régimen de esta ley deberán munirse en una libreta de trabajo con las características que determinará la reglamentación respectiva, que le

será expedida en forma gratuita por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión. La libreta de trabajo contendrá:

- a) Datos de filiación y fotografía del empleado;
- b) El texto de la ley y su reglamentación;
- c) El sueldo mensual convenido entre el empleado y el empleador, mientras no sea fijado por la autoridad correspondiente;
- d) La firma del empleado y la del empleador y el domicilio de uno y otro;
- e) Las fechas de comienzo y de cesación del contrato de trabajo y del retiro del empleado;
- f) Los días fijados para el descanso semanal y en su oportunidad la fijación de la fecha de las vacaciones;
- g) La anotación del preaviso por parte del empleador o del empleado.

Art. 12. Para obtener la libreta de trabajo, el interesado presentará a la oficina encargada de su expedición los siguientes documentos:

- a) Certificado de buena conducta expedido por la autoridad policial respectiva que le será entregado gratuitamente;
- b) Certificado de buena salud que acredite su aptitud para el trabajo;
- c) Documentos de identidad personal;
- d) Dos fotografías tipo carnet.

Los documentos previstos en los incisos a) y b) deberán ser renovado anualmente por el interesado.

Art. 13. — El Poder Ejecutivo reglamentará la fijación de los salarios mínimos de los empleados comprendidos en este decreto ley, la que se hará por zonas, de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida de cada una de ellas y las modalidades del contrato de trabajo.

Art. 14. — A partir del 1 de mayo de 1956 el personal comprendido en este Decreto - Ley queda incluido en los beneficios jubilatorios previstos en las leyes nacionales que rigen la materia. El Poder Ejecutivo reglamentará antes de la fecha indicada el régimen correspondiente así como los aportes y los beneficios que en tal sentido se acuerden.

Art. 15. — Antes de la vigencia de este Decreto - Ley el Poder Ejecutivo nacional y los de las provincias determinarán la autoridad competente y el procedimiento para conocer en los conflictos individuales que deriven de su aplicación.

Art. 16. — El presente Decreto - Ley comenzará a regir el 1 de mayo de 1956.

Art. 17. — Quedan derogadas todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente.

Art. 18. — El presente Decreto - Ley será refrendado por S.E. el señor Vicepresidente provisional de la Nación y los señores ministros secretarios de Estado en los departamentos de Trabajo y Previsión, Ejército, Marina y Aeronáutica.

Art. 19. — Comuníquese, dése a la Dirección General del Registro Nacional, publíquese y archívese.

ARAMBURU — Isaac Rojas —Raúl C. Mignone — Arturo Ossorio Arana — Teodoro Hartung — Julio C. Krause.

Apartado 8: Resolución General AFIP N° 3491/2013

29 de Abril de 2013

Estado de la Norma: Vigente

DATOS DE PUBLICACIÓN

Boletín Oficial: 30 de Abril de 2013

ASUNTO

SEGURIDAD SOCIAL. Programa de Simplificación y Unificación Registral. Creación de los Registros Especiales de la Seguridad Social. Resolución General N° 2.988 y su modificatoria. Norma complementaria.



GENERALIDADES



TEMA

PROCEDIMIENTO PREVISIONAL-SEGURIDAD SOCIAL -EMPLEADA DOMESTICA-AUTOMOTORES



VISTO

VISTO el objetivo de esta Administración Federal -entre otros- de evitar maniobras de evasión y elusión, optimizando las acciones de control e induciendo a una mayor transparencia en las operaciones respectivas, y



CONSIDERANDO

Que se encuentra entre sus funciones esenciales el diseño y la ejecución de acciones y programas tendientes a la registración y fiscalización de los trabajadores, en el marco de los principios de integralidad y universalidad de los derechos sociales.

Que esta Administración Federal en el marco del Programa de Simplificación y Unificación Registral, desarrolló un sistema a través del cual se formalizan, en el "Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social", las comunicaciones de los empleadores referidas a la incorporación o desafectación de trabajadores de su nómina salarial, y a las modificaciones de determinados datos informados, el cual fue aprobado mediante la Resolución General N° 2.988 y su modificatoria.

Que existen actividades económicas no comprendidas en la referida resolución general y que involucran a un importante número de trabajadores que, en razón de su falta de registración, carecen de las coberturas que brinda la seguridad social en sus distintos subsistemas, encontrándose en situaciones de desprotección y exclusión social.

Que con el fin de mejorar la eficiencia del mencionado sistema, resulta necesario habilitar registros especiales que se integrarán al Programa de Simplificación y Unificación Registral, a efectos de contar con datos específicos respecto de determinadas actividades y, en su caso, permitir que tales trabajadores cuenten con las coberturas aludidas en el considerando precedente.

Que la implementación de estos registros se hará en forma progresiva, previéndose para una primera etapa la creación de los referidos al personal de casas particulares y al alquiler de automóviles bajo la modalidad de auto-remis.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Legislación y las Subdirecciones Generales de Asuntos Jurídicos, de Técnico Legal de los Recursos de la Seguridad Social, de Coordinación Operativa de los Recursos de la Seguridad Social, de Recaudación, de Sistemas y Telecomunicaciones y de Servicios al Contribuyente, y la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el Artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios.

Referencias Normativas:

- [Resolución General N° 2988/2010](#)
- [Decreto N° 618/1997](#) (DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA. ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS)

EL ADMINISTRADOR FEDERAL DE LA ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS

RESUELVE:

^ **Artículo 1:**

Artículo 1° - Créase en el marco del Programa de Simplificación y Unificación Registral el servicio denominado "Registros Especiales de la Seguridad Social", que estará integrado por los registros especiales correspondientes a las actividades que se consignan en el Anexo que se aprueba y forma parte de la presente, respecto de las cuales serán de aplicación las normas que, para cada una de ellas, se establecen en el mismo.

^ **Artículo 2:**

Art. 2° - La formalización de las comunicaciones de altas, bajas y/o modificaciones de datos en los distintos registros especiales, a que se refiere el artículo anterior, deberá realizarse -dentro de los plazos establecidos en el Anexo para cada una de las actividades a informar- accediendo a la aplicación "Registros Especiales de la Seguridad Social" a través del sitio "web" de esta Administración Federal (<http://www.afip.gob.ar>), con clave fiscal habilitada conforme lo dispuesto por la Resolución General N° 2.239, su modificatoria y sus complementarias.

Referencias Normativas:

- [Resolución General N° 2239/2007](#)

^ **Artículo 3:**

Art. 3° - Esta Administración Federal, en los casos que estime pertinentes, establecerá como requisito el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente. Su incumplimiento, además, estará sujeto a la aplicación de las sanciones que prevé la Ley N° 11.683 texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

Referencias Normativas:

- [Ley N° 11683 \(T.O. 1998\)](#) (LEY DE PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO)

^ **Artículo 4:**

Art. 4° - Las disposiciones de esta resolución general entrarán en vigencia a partir del primer día hábil del segundo mes posterior al de su publicación en el Boletín Oficial y resultarán de aplicación conforme para cada caso se indica a continuación:

a) Personal de casas particulares (Apéndice I del Anexo): para las relaciones laborales existentes al 31 de mayo de 2013 y las que se inicien a partir de esa fecha. No obstante el plazo dispuesto en dicho Apéndice, la información referida a las relaciones de trabajo existentes a la mencionada fecha podrá suministrarse hasta el 30 de junio de 2013, inclusive.

b) Vehículos de alquiler bajo la modalidad de auto-remis (Apéndice II del Anexo): para las relaciones laborales existentes al 30 de junio de 2013 y las que se inicien a partir de esa fecha. No obstante el plazo previsto en dicho Apéndice, la información podrá suministrarse hasta el 31 de julio de 2013, inclusive.

^ **Artículo 5:**

Art. 5° - Regístrese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

^ **ANEXO I - RG N° 3491(AFIP).**

ANEXO (Artículo 1°)

APENDICE I - PERSONAL DE CASAS PARTICULARES

1. Sujetos alcanzados

Deberán inscribirse en el registro especial del Personal de Casas Particulares quienes resulten empleadores de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 26.844.

2. Información a suministrar

Los empleadores de personal de casas particulares, con relación a cada uno de los empleados y empleadas que incorporen o desafecten, deberán ingresar en el registro los datos que se detallan seguidamente, así

como aquellos que requerirá el sistema de acuerdo con lo que contemplen las normas que dicten los organismos de la seguridad social intervinientes en el Programa de Simplificación y Unificación Registral.

a) Con relación al empleador

1. Apellido y nombres.
2. Domicilio fiscal.
3. Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) o Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.), según corresponda.

b) Con relación a cada empleado o empleada de casas particulares

1. Apellido y nombres.
2. Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) o Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.), según corresponda.
3. Fecha de nacimiento.
4. Domicilio real y código postal.
5. Clave Bancaria Uniforme (CBU), en caso de poseerla.

Asimismo, el sistema prevé la incorporación con carácter optativo de "Número telefónico" y "Dirección de correo electrónico".

c) Con relación a la prestación

1. Fecha de registración. La del efectivo ingreso. De tratarse de las relaciones vigentes al 31 de mayo de 2013, deberá consignarse la fecha en que se realice la inscripción en el registro.
2. Monto de la remuneración pactada.
3. Cantidad de horas trabajadas semanalmente.
4. Domicilio en el que se realiza la prestación del servicio y código postal.
5. Obra social del Sistema Nacional del Seguro de Salud y del Régimen Nacional de Obras Sociales.
6. Puesto desempeñado.
7. Modalidad de liquidación.
8. En su caso, fecha de cese de la prestación.

Los datos que se suministren serán validados con la información disponible en las bases de datos de esta Administración Federal. Cuando alguno de los datos no responda a los criterios de validación adoptados, no se permitirá su ingreso al Sistema, informándose el motivo que impide su incorporación.

La modificación de datos informados o, en su caso, la anulación de la comunicación de alta en el registro, deberá efectuarse de acuerdo con lo dispuesto por los Artículos 7° a 9° de la Resolución General N° 2.988 y su modificatoria, excepto cuando se trate de las modificaciones a los datos previstos en los puntos 2. y 4. que anteceden, las que deberán registrarse dentro de los DOS (2) días corridos posteriores a aquel en que se produzcan los hechos que las originan.

Para efectuar las comunicaciones de altas, bajas y/o modificaciones de datos podrá optarse por la modalidad prevista en el inciso b) del Artículo 10 de la Resolución General N° 2.988 y su modificatoria.

Asimismo, con relación a las fechas de inicio o cese de la relación laboral, será de aplicación lo establecido por el Artículo 24 de dicha resolución general.

3. Plazos para efectuar las comunicaciones

Las comunicaciones de alta del empleador y del empleado o empleada, en el registro, deberá efectuarse hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas por parte del personal contratado.

La comunicación de baja del empleado o de la empleada deberá realizarse dentro del plazo de CINCO (5) días corridos, contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción de la relación laboral, por cualquier causa.

La comunicación de baja del empleador deberá realizarse dentro del plazo de CINCO (5) días corridos, contados a partir de la fecha, inclusive, en que el sujeto pierda dicha condición.

4. Acuse de Recibo

Una vez formalizada la comunicación, el sistema emitirá un comprobante que acreditará el cumplimiento de la obligación de información, resultando de aplicación lo establecido en el Artículo 21 de la Resolución General N° 2.988 y su modificatoria.

APENDICE II - VEHICULOS DE ALQUILER BAJO LA MODALIDAD DE AUTO-REMIS

1. Sujetos alcanzados

Deberá inscribirse en el registro especial de Vehículos de Alquiler bajo la modalidad de Autoremis, la agencia habilitada por la autoridad de aplicación para la prestación del servicio de viajes pactados con los locatarios, efectuada mediante automóviles de alquiler con chofer, debidamente autorizados.

La obligación de informar los datos que se indican en el punto siguiente se cumplirá con independencia del encuadre previsional que corresponda otorgar a los choferes.

2. Información a suministrar

2.1. Con relación a la agencia habilitada

a) Apellido y nombres, denominación o razón social, o del o los titulares, con indicación de su Clave Unica de Identificación Tributaria (CUIT) y domicilio fiscal.

b) Domicilio real en el que la agencia desarrolla la actividad. En caso de poseer sucursales, los domicilios de la casa central y de cada una de las aquéllas.

c) Número de licencia otorgada por la autoridad de aplicación que habilita la captación de viajes solicitados en forma personal, por teléfono u otros medios de radiocomunicación, consignando la autoridad otorgante y las fechas de expedición y de vencimiento, de la licencia.

En caso que la licencia se encuentre en trámite, se consignará la identificación de la autoridad de aplicación que otorgará la habilitación, el número de expediente y la fecha de inicio del trámite respectivo. Una vez otorgada la licencia, se deberán informar los datos indicados en el párrafo precedente.

2.2. Referida al o los vehículos afectados a la actividad

a) Marca y modelo, especificando el año de fabricación, dominio/patente e identificación del motor.

b) Apellido y nombres, denominación o razón social del o los propietarios, conforme surja del título de propiedad correspondiente, con indicación de su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) o Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.) -según corresponda-, domicilio del o los mismos y fecha de adquisición de la unidad.

c) Número de certificado de habilitación (extendido por la autoridad de aplicación mediante el cual se acredita que el auto con chofer está afectado al servicio de alquiler bajo la modalidad de auto-remis y reúne las condiciones establecidas por las normas aplicables), consignando, con relación a cada vehículo, la autoridad otorgante y las fechas de expedición y de vencimiento del certificado.

En caso que la licencia se encuentre en trámite, se consignará la identificación de la autoridad de aplicación que otorgará la habilitación, el número de expediente y la fecha de inicio del mismo. Una vez autorizado se deberán informar los datos indicados en el párrafo precedente.

2.3. Respecto del chofer

a) Apellido y nombres, Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T.) o Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.) -según corresponda- y domicilio.

b) Número de licencia habilitante, otorgada por la autoridad competente mediante la cual se habilita a la persona a conducir un vehículo bajo la modalidad "auto-remis", consignando la autoridad otorgante y las fechas de expedición y de vencimiento.

c) Vehículo que utilizará para la realización de los viajes.

d) Turnos de trabajo acordados, y fecha desde la cual presta servicios.

3. Plazos para efectuar las comunicaciones

La comunicación de los datos detallados en el punto 2. precedente, así como su modificación deberán efectuarse en los siguientes plazos:

a) Respecto de los referidos a las agencias: dentro de los DIEZ (10) días corridos siguientes al inicio de la actividad, de la fecha de apertura de una nueva sucursal, o de la fecha de otorgamiento de la licencia - cuando se trate de las situaciones previstas en el segundo párrafo del inciso c) del punto 2.1. y en el segundo párrafo del inciso c) del punto 2.2.

b) Con relación a los vehículos: dentro de los CINCO (5) días corridos de su incorporación a la actividad.

c) Respecto de los choferes: dentro de los CINCO (5) días corridos de su incorporación a la actividad.

La comunicación de baja de un chofer, un vehículo o, en su caso, de la agencia, deberá realizarse dentro del plazo de CINCO (5) días corridos, contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción de la relación laboral por cualquier causa, la desafectación del vehículo o el cese de la actividad, según corresponda.

4. Acuse de Recibo

Una vez formalizada la comunicación, el sistema emitirá un comprobante que acreditará el cumplimiento de la obligación de información.

Dicho comprobante deberá conservarse en la agencia y, en su caso, una copia del mismo en cada sucursal, a disposición de esta Administración Federal y de toda otra autoridad de aplicación que los requiera.

FIRMANTES

Ricardo Daniel Echegaray

Apartado 9: Perfil de las trabajadoras

Código	Edad 2016	Lugar de origen	Lugar de residencia	Nivel educativo	Sostén de hogar	Relación Laboral	Tareas desempeñadas
E1	57	Buenos Aires	Moreno	Primaria completa	Sostén de hogar Tiene AUH por los nietos	Con retiro por horas en 4 trabajos / mensual son registro en cuidado nocturno	Limpieza, cocina y planchado en 3; cuidado en 1
E2	61	Buenos Aires	Moreno	Secundario completo, terminado en 2014	Aporta junto con su Esposo, que está jubilado.	Con retiro, por horas en 7 casas (3 con registro)	Limpieza y planchado
E3	50	Buenos Aires	Bernal oeste	Primaria completa	Aporta al hogar junto con uno de los hermanos, madre con pensión y jubilación por ama de casa	Con retiro por horas en 4 trabajos, 2 con registro	Limpieza y cocina, compras, lavado
E4	51	Misiones	San Miguel	Primaria incompleta	Único sostén	Con retiro por horas en 8 casas, 1 sin registro	Limpieza
E5a y E5b C5a y C5b	40	Paraguay	Quilmes	Secundario incompleto	Único sostén de hogar	Con retiro, por horas y en una mensual, 3 con registro Después perdió 2 de los trabajos	Limpieza
E6 C6	51	Perú	San Martín	Universitario incompleto	Sostén de hogar Hijo trabaja eventualmente	Con retiro por horas en 11 casas, en otra cada tanto	Limpieza, cocina y cuidado de niños
E7 y C7	51	Bolivia	CABA	Primaria completa Secundario en curso en 2019	Sostén de hogar, su hija también trabaja y aporta	Con retiro por horas, en 8 trabajos, 3 con registro	limpieza y cuidado de ancianos
E8 y C8a y C8b	28	Santiago del Estero	CABA	Primaria completa	Aporta con su pareja	Con retiro, en uno mensual en el otro solo los sábados por horas, en los dos registrada	Limpieza y cocina
C9	31	Buenos Aires	Cañuelas	Primaria completa	Aporta con su pareja	Con retiro, mensual, registrada pero por horas	Limpieza, lavado y cocina
GD10 y C10	58	Perú	Morón	Primaria completa	Aporta con su pareja, se separó en 2018, ahora vive con una hija casada	Con retiro por horas, varios trabajos con registro	Limpieza
GD11	57	Paraguay	San Miguel	Primaria incompleta	Sostén de hogar, vive sola porque sus hijos se casaron	Sin retiro en una casa, registrada	Limpieza y cocina, compras, lavado
GD12	50	Santiago del Estero	Capital	Secundario, lo terminó entre 2018 y 2019	Aporta con su pareja	Con retiro por horas. Registrada en 3 casas	Limpieza y planchado
GD13	55	Buenos Aires	San Martín	Primaria incompleta	Sostén de hogar	Con retiro por horas. Registrada en 3 casas	Limpieza
C14	55	Chaco	Ezeiza	Primaria incompleta	Aporta con su pareja	Con retiro por horas, varios trabajos con registro	Limpieza
C15	47	Paraguay	Almirante Brown	Primaria incompleta	Sostén de hogar	Con retiro por horas, varios trabajos, 2 con registro	Limpieza

Apartado 10: Recorrido temático de entrevistas

Historia familiar

Relato sobre su familia de origen y su familia actual.
Relaciones sociales y familiares.

Historia laboral

¿Cómo empezó a trabajar? ¿A qué edad? ¿Por qué?
Trayecto laboral
Redes de recomendación

Trabajo

¿Cómo es su trabajo? (cuántos, horarios, organización cotidiana, traslados)
¿En qué consiste: tareas?
Cambios
Significados asociados
Experiencias
Problemas

Relaciones laborales

Definición de la relación
Significados asociados
Sentimientos
Cambios
Experiencias
Problemas
Experiencias de discriminación y/o reconocimiento
Cumplimiento de los derechos

Escuela

¿Cómo conocieron la Escuela? ¿Cuándo?
Evaluación de los cursos
Significados asociados
Sentimientos
Experiencias
Cambios en sus vidas/trabajos
Conocimiento de la ley

Registro

¿Cuándo? ¿Por qué? ¿Cómo?
Significados asociados
Sentimientos
Cambios
Experiencias

BIBLIOGRAFÍA

- Acha, Omar (2013a). La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. 5/6(5/6), noviembre de 2012/2013, 27-39.
- (2013b). Las sirvientas asesinas: *mal paso*, delito y experiencia de clase en la Argentina peronista. *Herramienta*. Consultada el 30/11/2019. Disponible en: <https://herramienta.com.ar/articulo.php?id=1905> [último acceso: 5/11/2020].
- (2013c). Trabajo y delito en las empleadas domésticas durante el primer peronismo: repensar las nociones de lucha y conciencia de clase. UNSAM. Disponible en [historiapolitica.com](http://www.historiapolitica.com), [último acceso: 5/11/2020] <http://www.historiapolitica.com/datos/biblioteca/bejar.pdf>.
- Achilli, Elena (1985). *El enfoque antropológico en la investigación social*. (Mimeo)
- (2005). *Investigar en Antropología social*. Rosario: Laborde.
- (2008 [2000]). *Investigación y Formación Docente*. Rosario: Laborde editor.
- (2015) Hacer antropología. Los desafíos del análisis a distintas escalas. *Boletín de Antropología y Educación*, 6(9), 103-107.
- Aguilar Idáñez, María José (2008). *Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género*. Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía Informal, España.
- (2013). Condiciones de trabajo y percepciones de discriminación de las mujeres inmigrantes empleadas en el servicio doméstico en Castilla-La Mancha. En: Sánchez Gómez, Martha y Serra Yoldi, Inmaculada (coord.). *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España* (pp. 325 a 362). México: UNAM.
- Aguirre, Rosario (2013). La necesaria redefinición de la noción de trabajo. Problemas conceptuales y metodológicos. *Aportes para el Debate. Equidad de género*, 25, Asociación de Administradores Gubernamentales, 35-51.
- Allemandi, Cecilia (2015). Niños sirvientes y "criados": el trabajo infantil en el servicio doméstico (ciudad de Buenos Aires, fines del siglo XIX-principios del XX). *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales* (pp. 11 a 38). Serie Proyectos de investigación, N° 30, octubre.
- Álvarez, Mariana y Beccaria, Alejandra (2013). *Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización*. X Jornadas de Sociología, Buenos Aires.
- Ameigeiras, Aldo (2006). "El abordaje etnográfico en la investigación social". En Vasilachis de Gialdino, I. (coord.). *Estrategias de Investigación Cualitativa* (pp.107-152). Barcelona: Gedisa.
- Anthias, Floya (2005). Género, etnicidad, clase y migración: interseccionalidad y pertenencia translocalizacional. En: Rodríguez Martínez, Pilar (ed.) *Feminismos periféricos* (pp. 49 a 68). Madrid: Alhulia.
- Antunes, Ricardo (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En: Neffa, Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñoz Terra, Leticia (comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I (pp. 29 a 44). Buenos Aires: CAICYT/CLACSO.
- (2007). Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo. *Realidad Económica*, 232, 29-48.
- (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta/TEL.

- (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-96.
- Aquino Moreschi, Alejandra (2010). Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de las migrantes zapotecas en Estados Unidos: Breve etnografía del servicio doméstico, *Cuicuilco* [online], 49(17), 221-242.
- (2013). La subjetividad a debate. *Sociológica*, 28 (80), 259-278.
- Arendt, Hannah (1995 [1957]). Labor, trabajo, acción. Una Conferencia. En: *De la historia a la acción* (pp. 89 a 107). Barcelona: Paidós.
- Batthyány, Karina y Cabrera, Mariana (Coord.) (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales. Apuntes para un curso inicial*. Montevideo: Universidad de la República.
- (2010). Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias. En: VV.AA. *El Uruguay desde la sociología. 8ª Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología* (pp. 133-145). Montevideo: Universidad De La República.
- Benería, Lourdes (1999). El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado. *Revista Internacional del Trabajo*, 118(3), 331-346.
- Berger, John (2004). *El tamaño de una bolsa*. Buenos Aires: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas (1978). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bertaux, Daniel (1988 [1980]). El enfoque biográfico: su validez metodológica. Sus potencialidades. *Cuadernos de Ciencias Sociales: Historia Oral e Historia de Vida*, 18, FLACSO-México, 55-80.
- (1993). Los relatos de vida en el análisis social. En: Aceves, Jorge (compilador). *Historia oral. Parte II: Los conceptos, los métodos* (pp. 136 a 148). Instituto Mora-UAM. México.
- Bidaseca, Karina (2012). Voces y luchas contemporáneas del feminismo negro. Corpólicas de la violencia sexual racializada. En: *Afrodescendencia. Aproximaciones contemporáneas de América latina y el Caribe* (pp. 40 a 50). México: ONU.
- Boivin, Mauricio, Rosato, Ana y Arribas, Victoria (2006). La observación participante. En: *Constructores de Otredad* (pp. 165 a 181). Bs. As.: Antropofagia.
- Bourdieu, Pierre (1999 [1977]). Sobre el poder simbólico. En: *Intelectuales, política y poder* (pp. 65 a 73). Buenos Aires: Eudeba.
- (1986). Notas provisionales sobre la percepción social del cuerpo. En: Alvarez-Uría, Fernando y Varela, Julia (eds.). *Materiales de sociología crítica* (pp. 183 a 194). Madrid: La Piqueta.
- (1985). La fuerza de la representación. En: *¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos* (pp. 87 a 95). Madrid: Akal.
- (1985 [1984]). Espacio social y génesis de las 'clases'. *Espacios de crítica y producción*, 2, 24-35.
- (2002 [1994]). Estrategias de reproducción y modos de dominación. *Colección Pedagógica Universitaria*, 37-38, enero-junio/julio-diciembre, 1-21.
- (2002 [1966]). Condición de clase y posición de clase. *Revista Colombiana de Sociología*, VII(1),119-141.

- (2006). La identidad y la representación: elementos para una reflexión crítica sobre la idea de región. *Ecuador Debate. Memorias de la izquierda*, 67, abril, 165-184.
- (2010 [1980]). Estructuras, habitus, prácticas y Los modos de dominación. En: *El sentido práctico* (pp. 85 a 105 y 195 a 216). Bs. As.: Taurus.
- (2013 [1977]). *Argelia 60: Estructuras económicas y estructuras temporales*. Bs. As.: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre y Eagleton, Terry (2003 [1991]). Doxa y vida cotidiana: una entrevista. En: Zizek, Slavoj (comp.). *Ideología, un mapa de la cuestión* (pp. 295 a 308). Bs. As.: FCE.
- Cabrera, Paula (2014). Propuesta teórico-metodológica para el estudio de la subjetividad desde una perspectiva antropológica. *Revista Virajes*. 16(1), 185-208.
- (2017). El estudio de la subjetividad desde la perspectiva antropológica. En: *Antropología de la subjetividad*. (pp. 23 a 57). Bs. As.: Facultad de Filosofía y Letras-UBA.
- Canevaro, Santiago (2009). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá*, 15, 187-207.
- Cappannini, Mariel (2012). *Las actividades infantiles y sus significados espaciales. Entre la escuela y la casa*. II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo, Santa Fe.
- (2014). *Apuntes para pensar a los niños y niñas en el mundo del "trabajo". Una mirada desde la Antropología*. XI Congreso Argentino de Antropología Social, Rosario.
- Cardoso de Oliveira, Roberto (1996). El trabajo del antropólogo: mirar, escuchar, escribir. *Revista de Antropología*, 39(1), 13-37.
- Carrasco, Cristina (1992). El trabajo de las mujeres: producción y reproducción (Algunas notas para su reconceptualización). *Cuadernos de Economía*, 20, 95-109.
- Carrasco, Cristina, Borderías Cristina, y Torns, Teresa (eds.) (2011). Introducción. En: *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 13 a 95). Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Castel, Robert (2012). ¿Qué centralidad del trabajo? En: *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo* (pp. 77 a 95). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- Ceballos López, María Elí (2013). Patrona: una etnografía sobre el servicio doméstico. *VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho*, São Paulo.
- Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) y Programa de Salud, Subjetividad y Trabajo de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa.) (2020). Encuesta a trabajadoras de casas particulares en relación con su situación laboral en el contexto pandemia Covid-19, Argentina. Informe preliminar de resultados.
- Ceriani, Pablo; Courtis, Corina; Pacecca, María Inés; Asa, Pablo y Pautassi, Laura (2009). Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global. En: Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (op. cit.: pp. 147 a 189).
- Clifford, James (2001 [1998]). Sobre la autoridad etnográfica. En: *Dilemas de la cultura* (capítulo 1, pp. 39-77). Barcelona: Gedisa.

- Comaroff, Jean y Comaroff, John (1991). Introducción. En: *Of Revelation and Revolution. Christianity, Colonialism, and Consciousness in South Africa*. Chicago: The University of Chicago Press. (Traducción de Paola Escobar y Miranda González Martín)
- Comas d'Argemir, Dolors (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- (2014). Los cuidados y sus máscaras. Retos para la antropología feminista. *Mora*, 20(1), 167-182.
- (2017). El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados. *Quaderns-E*, 22(2), 17-32.
- Cuadernos del IDES (2015). *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales*. Serie Proyectos de investigación, N° 30, octubre.
- Cuche, Denys (1999 [1996]). Cultura e identidad. En: *La noción de la cultura en las ciencias sociales* (pp. 107 a 123). Bs. As.: Nueva Visión.
- Cutuli, Romina (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(4). Consultado el 20-12-2019. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/411/308>
- Da Matta, Roberto (2006 [1974]). *El oficio del etnólogo o como tener 'Anthropological Blues'*. En: *Constructores de Otredad* (pp. 202 a 209). Bs. As.: Antropofagia.
- Danani, Claudia (2012). La otra década de reformas de las políticas sociales y laborales. Argentina, 2002-2010. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, I-II(135-136), 59-72.
- De Lauretis, Teresa (1989). Tecnologías de género. En: *Technologies of Gender. Essays on Theory, Film and Fiction* (pp. 1 a 30). London: Macmillan Press. (Traducción disponible en: http://blogs.fad.unam.mx/assinatura/adriana_raggi/wp-content/uploads/2013/12/teconologias-del-genero-teresa-de-lauretis.pdf)
- De la Garza Toledo, Enrique (1997). Trabajo y mundos de vida. En: Emma León y Hugo Zemelman (coord.). *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp. 75 a 91). Barcelona: Anthropos.
- (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (coord.). *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro* (pp. 11 a 31). Buenos Aires: CLACSO.
- (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En: Neffa, Julio César; de la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I* (pp. 111 a 140). Buenos Aires: CAICYT/ CLACSO.
- (2016). Fin del trabajo o trabajo sin fin. En: De la Garza Toledo, Enrique (ed.). *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas* (pp. 211 a 235). Barcelona: Anthropos Editorial / México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Díaz Cruz, Rodrigo (1997). La vivencia en circulación. Una introducción a la antropología de la experiencia. *Alteridades*, 7(13), 5-15.
- (2008). La celebración de la contingencia y la forma. Sobre la antropología de la performance. *Nueva Antropología*, XXI(69), 33-59.

- Dubet, F. (2015). Introducción: la crisis de las solidaridades; La elección de la desigualdad; la solidaridad como condición de la igualdad; De la integración a la cohesión. En: *¿Por qué preferimos la desigualdad? (aunque digamos lo contrario)* (pp. 11 a 81). Bs. As.: Siglo XXI.
- (2012). Los límites de la igualdad de oportunidades. *Nueva Sociedad*, 239, mayo-junio, 42-50.
- (2011). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Bs. As.: Siglo XXI.
- D'Souza, Asha (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Ginebra: OIT.
- Elias, Norbert (1990a [1983]). Compromiso y distanciamiento. En: *Compromiso y distanciamiento. Ensayos de sociología del conocimiento* (pp. 9 a 60). Barcelona: Península.
- (1990b [1987]). *La sociedad de los individuos*. Barcelona: Península.
- Equipo CETyD (2016). *Informe CETyD sobre flexibilización laboral*. Nota actualizada el 8 de mayo de 2017. Disponible en: <http://noticias.unsam.edu.ar/2016/09/26/la-flexibilizacion-hacia-el-deterioro-de-las-condiciones-laborales/>
- Fairclough, Norman (1992). *Discourse and social change*. Cambridge: Polity Press.
- (2001). Retórica y realidad: Kosovo. En: *Cuadernos de sociolingüística y lingüística* (pp. 39 - 49). Buenos Aires: FFYL-UBA.
- (2008). El análisis crítico del discurso y la mercantilización del discurso público: las universidades. *Discurso y sociedad*, 2(1), 170-185.
- Fanon, Frantz (1973). *Piel negra, máscaras blancas*. Bs. As.: Abraxas.
- Fassin, Didier (2018). *Por una repolitización del mundo. Las vidas descartables como desafío del siglo XXI*. Bs. As.: Siglo XXI.
- Federici, Silvia (2010 [2004]). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- (2018). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Bs. As.: Tinta Limón.
- Ferrarotti, Franco (2011). Las historias de vida como método. *Acta Sociológica*, 56, septiembre-diciembre, 95-119.
- Ferro, Gabriela (2017). Conflicto y desigualdad: Relaciones de trabajo doméstico en Salta actual. V *Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina*, 31 de mayo, 1º y 2 de junio, Ensenada, Argentina. Consultado el 20-5-2019. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10666/ev.10666.pdf
- Fonseca, Claudia (2005). La clase social y su recusación etnográfica. *Etnografías Contemporáneas*, 1, 117-138.
- Fournier-Pereira, Mar (2015). Interseccionalidad: la fibra que teje lo abyecto. Aportes para pensar las zonas del ser y del no-ser con el feminismo decolonial. *REALIS*, 5(2), 26-39.
- Franzé Mudanó, Adela (2013). Perspectivas antropológicas y etnográficas de las políticas públicas. *Revista de Antropología Social*, 22, 9-23.
- Fraser, Nancy (2000 [1997]). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. *New Left Review*, 1, 126-155.

- (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 4(6), agosto-diciembre, 83-99.
- (2012 [2007]). La política feminista en la era del reconocimiento: un enfoque bidimensional de la justicia de género. *Arenal*, 19(2), julio-diciembre, 267-286.
- Freire, Paulo (2009 [1969]). *La educación como práctica de la libertad*. Bs. As.: Sigo XXI.
- Galbraith, John K. (1992). La cultura de la satisfacción; El carácter social de la satisfacción y la subclase funcional. En: *La cultura de la satisfacción* (pp. 11 a 22; 23 a 37 y 39 a 49). Bs. As.: Emece.
- García Canclini, Néstor (1982). De lo primitivo a lo popular: interpretaciones de la desigualdad cultural. En: *Las culturas populares en el capitalismo* (pp. 19 a 46). Habana: Casa de las Américas.
- (1987). Introducción. Política cultural y crisis de desarrollo: un balance latinoamericano. En: García Canclini, Néstor (ed.). *Políticas culturales en América Latina* (pp. 13 a 61). México: Editorial Grijalbo.
- Geertz, Clifford (1993 [1973]). Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura. En: *La Interpretación de las Culturas* (pp. 19 a 40). Barcelona: Gedisa.
- Gessaghi, Victoria (2011). La experiencia etnográfica y la clase alta: ¿nuevos desafíos para la antropología? *Boletín de Antropología y Educación*, 2 (3), 17-26.
- Jiménez, Gilberto (2003). *Las diferentes formas de discriminación desde la perspectiva de la lucha por el reconocimiento social*. Mimeo.
- (2005). La identidad como cultura y la cultura como identidad. *II Encuentro Internacional de Promotores y Gestores Culturales*. Guadalajara, Jalisco.
- Godelier, Maurice (1989 [1984]). *Lo ideal y lo material. Pensamiento, economías, sociedades*. Madrid: Taurus.
- (2008). Romper el espejo de sí. En: Ghasarian et al. *De la Etnografía a la Antropología Reflexiva* (pp. 193 a 215). Bs. As.: Ediciones del Sol.
- Goldman, Marcio (2006). Introdução. Antropologia da política e teoria etnográfica da democracia. En: *Como funciona a democracia: Uma teoria etnográfica da política* (pp. 23 a 51). Rio de Janeiro: Editora 7Letras.
- Goldsmith, Mary (1981). Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista. *Fem.* 4(16), 10-20.
- (2017). Tensiones y convergencias entre los derechos a los cuidados y los derechos laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas. *XIII Jornadas Nacionales. VIII Congreso Iberoamericano de estudios de género: horizontes revolucionarios, voces y cuerpos en conflicto*. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de (FFyL - UBA); Instituto de Investigaciones Gino Germani (FSOC-UBA) y Cátedra de Géneros y Sexualidades (UNQ). Buenos Aires, 24 al 27 de julio.
- Gorban, Débora (2012a). El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios Sociales*, 45, 67-79.
- (2012b). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Reis*, 140, octubre-diciembre, 29-48.
- Goren, Nora; Trajtemberg, David y Díaz, Estela (2010). *Situación del trabajo en casas particulares. Hacia el reconocimiento de los derechos laborales. Informe N° 2*, diciembre. Bs. As.: CEMyT.

- Gorz, André (1991). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Sistema.
- Gramsci, Antonio (1990 [1949]). *La política y el estado moderno*. Puebla: Premia editora.
----- (2004). *Antología*. Bs. As.: Siglo XXI.
- Grassi, Estela (2012a). Política sociolaboral en la Argentina contemporánea. Alcances, novedades y salvedades. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, I-II(135-136),185-198.
----- (2012b). La política social y el trabajo en Argentina contemporánea. Entre la novedad y la tradición. *e-I@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 10(39), abril-junio.
----- (2018). Estado social y desbloqueo de la sociedad neoliberal. En: Grassi, Estela y Hintze, Susana (coord.). *Tramas de la desigualdad. Las políticas y el bienestar en disputa* (pp. 57 a 121).
- Grassi, Estela y Ayalón, Norberto (2005) Condiciones de empleo y pobreza en la Argentina. Las consecuencias de la política neoliberal de los años 90. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 10(25), 111-128.
- Grassi, Estela y Hintze, Susana (coord.) (2018). *Tramas de la desigualdad. Las políticas y el bienestar en disputa*. Bs. As.: Prometeo.
- Grimson, Alejandro (2010). Culture and Identity. Two different notions. *Social Identities*, 1(16), January, 63-79. (Hay traducción disponible en: <http://comunicacionycultura.sociales.uba.ar/files/2013/01/Cultura-e-Identidad-grimson.pdf>)
----- (2018). Argentina y sus crisis. Nueva sociedad, 273. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/argentina-y-sus-crisis/>
- Groisman, Fernando y Sconfienza, M. Eugenia (2013). *Informe de situación: El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012)*. Avance de investigación N° 14. Bs. As.: CITRADIS.
- Grossberg, Lawrence (2004). Entre consenso y hegemonía: Notas sobre la forma hegemónica de la política moderna. *Tabula Rasa*. 2, 49-57.
- Guba, E. G. y Lincoln, Y. S. (1994). "Competing Paradigms in Qualitative Research" en Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (eds.) *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage Publications. (Traducción: Mario E. Perrone).
- Guber, Rosana (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo Ed. Norma.
----- (2004 [1991]). *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Bs. As.: Paidós.
----- (2006 [1984]). Identidad social villera. En: VV.AA. *Constructores de Otrredad* (pp. 133 a 145). Buenos Aires: Antropofagia.
----- (comp.) (2014). *Prácticas etnográficas. Ejercicios de reflexividad de antropólogas de campo*. Bs. As.: Instituto de Desarrollo Económico y Social/Miño y Dávila.
- Hall, Stuart (2010 [1986]). *Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales*. Popayán-Lima-Quito: Envió Editores-IEP, Instituto Pensar, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Hammersley, Martyn y Atkinson, Paul (1994). *Etnografía: métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.

- Haraway, Donna (1995). Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En: *Ciencia, cyborgs y mujeres. La invención de la naturaleza* (pp. 313 a 346). Madrid: Cátedra.
- Harris, Olivia y Young, Kate (comp.) (1979). *Antropología y feminismo*. Barcelona: Anagrama.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar (2010). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. En: *Metodología de la investigación* (pp. 2 a 13). México: Mc Graw Hill.
- Hill Collins, Patricia (1993). Toward a New Vision: Race, Class and Gender as Categories of Analysis and Connection. *Race, Sex and Class*, 1, 35-45. (Traducción al castellano de Daniela I. Quintanar Pérez: Hacia una nueva visión: Raza, Clase y Género como Categorías de Análisis y su Conexión).
- Hinze, Susana (2007). Políticas y derechos sociales en Argentina. En: *Políticas sociales argentinas en el cambio de siglo: Conjeturas sobre lo posible* (pp. 21 a 31). Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Honneth, Axel (1992). Integridad y desprecio. Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento. *Isegoría*, 15, 78-92.
- Hoop, Malena y Lijterman, Eliana (2018). El trabajo y las políticas sociales en debate. La construcción del merecimiento en el nuevo contexto neoliberal en Argentina. En: Grassi, Estela y Hintze, Susana (op. cit.: pp. 231 a 269).
- Jacob, Annie (1995 [1985]). *La noción de trabajo. Relato de una aventura socio-antropohistórica*. *Sociología del Trabajo*, 4. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo –PIETTE –, 1-14.
- Jiménez Tostón, Gema (2001). Servicio doméstico y desigualdad. *Género*, 24(8), 72-80.
- Jociles Rubio, María Isabel (1999). Las técnicas de investigación en antropología. Mirada antropológica y proceso etnográfico. *La Gazeta de Antropología*, 15, artículo 01. Consultado el 20-5-2015. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/7524>
- Jodelet, Denise (1984). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En: Moscovici, Serge: *Psicología Social* (pp. 469 a 494). Barcelona: Paidós.
- Kawulich, Bárbara (2006). La observación participante como método de recolección de datos [82 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 6(2), Art. 43.
- Kessler, Gabriel (2014). La desigualdad y sus interrogantes; Reflexiones finales. En: *Controversias sobre la desigualdad. Argentina, 2003-2013* (pp. 13 a 57 y 333 a 380). Bs. As.: FCE.
- La Barbera, María Caterina (2016). Interseccionalidad, un 'concepto viajero': orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *Interdisciplina*, 4(8), 105-122.
- Lamas, Marta (2007). El género es cultura. Ponencia presentada en el *V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural: Cooperación y diálogo intercultural*. Almada, Portugal.
- Lander, Érica (2014). *¿A que nos referimos con cambio cultural? Aportes para la reflexión*. Material de cátedra. Antropología del CBC-UBA.
- (2015). *El cambio cultural y la discriminación: las trabajadoras de casas particulares*. Inédito.

- (2016) Las narrativas del reconocimiento: Tango y comunidad. Ponencia presentada en el *Segundo Congreso de la Academia Nacional del Tango: Tango, cultura e identidad*. Buenos Aires, 1 al 3 de septiembre.
- (2017). *Construcción de conocimiento o cómo contar una vida significativa: reflexiones alrededor del trabajo etnográfico*. Inédito.
- (2019). Desigualdades: entre lo fundamental, lo material y lo existencial. ¿Prioridades o dimensiones articuladas que se refuerzan? *XV Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural*. Rosario, 24 y 25 de octubre. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/19399/Lander-Ponencia%20ET%206.docx.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- (2020) El trabajo con las fuentes: reflexiones sobre los registros etnográficos, la agencia y los sentidos en disputa. *VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Antropología "Desafíos emergentes: antropologías desde América Latina y el Caribe"*. Universidad de la República (UDELAR), Montevideo, Uruguay (modalidad virtual), 23 al 28 de noviembre.
- Lander, Érica; Gigliotti, Valeria; Gutiérrez, Rodolfo y Ublich, Nora (2008). En: Chiriguini, María Cristina (comp.). *Apertura a la Antropología: alteridad, cultura, naturaleza humana* (pp. 343 a 395). Bs. As.: Proyecto Editorial.
- Le Bretón, David (1999). Antropología de las emociones (1). En: *Las pasiones ordinarias* (pp. 103 a 162). Buenos Aires: Nueva Visión.
- Lerussi, Romina (2014). De vuelta al debate sobre la domesticidad. *Mora*, 20, 93-104.
- Lins Ribeiro, Gustavo (2006 [1989]). Descotidianizar. Extrañamiento y conciencia práctica, un ensayo sobre la perspectiva antropológica. En: *Constructores de Otridad* (pp. 227 a 231). Bs. As.: Antropofagia.
- (2011). Antropología de la globalización. Circulación de personas, mercancías e informaciones. *CUADERNO URBANO. Espacio, cultura, sociedad*, 10(10), 159-186.
- Llobet, Valeria (2012). Una lectura sobre el trabajo infantil como objeto de estudio. A propósito del aporte de Viviana Zelizer. *Desarrollo Económico*, 52 (206), 311-328.
- Lugones, María (2011). Hacia un feminismo decolonial. *La manzana de la discordia*, 6(2), 105-119.
- (2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, 9, 73-101.
- Luzzi, Mariana y Neiburg, Federico (2009 [2005]). Presentación: Prácticas económicas, derecho y afectividad en la obra de Viviana Zelizer. En: *La negociación de la intimidad* (pp. 11 a 30). Bs. As.: FCE.
- Magliano, María José (2017). Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1, 1-23. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/228>
- (2015). Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos. *Estudios Feministas*, 23(3), 691-712.
- Magliano, María José, Perissinotti, María Victoria y Zenklusen, Denise (2014). Mujeres migrantes sudamericanas en el servicio doméstico remunerado: procesos interseccionales y experiencias de desigualdad. *XI Congreso Argentino de Antropología Social*. Rosario, 23 al 26 de julio.

- Malinowski, Bronislaw (1986 [1922]). Introducción: objeto, método y finalidad de esta investigación. En: *Los argonautas del Pacífico occidental* (pp. 19 a 42). Barcelona: Planeta- Agostini.
- Mallimaci, Fortunato y Giménez Béliveau, Verónica (2006). Historia de vida y métodos biográficos. En: Vasilachis de Gialdino, Irene (Coord.). *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 175 a 212). Barcelona: Gedisa.
- Margulis, M. (1999a). La discriminación en la discursividad social. En: Margulis, Mario; Pecheny, Mario y Urresti, Marcelo y otros. *La segregación negada. Cultura y discriminación social* (pp. 17 a 36). Bs. As.: Biblos.
- (1999b). La "racialización" de las relaciones de clase. En: Margulis, Mario; Pecheny, Mario y Urresti, Marcelo y otros. *La segregación negada. Cultura y discriminación social* (pp. 37 a 62). Bs. As.: Biblos.
- Martuccelli, Danilo (2007). *Lecciones de sociología del individuo*. Perú: PUCP, Departamento de Ciencias Sociales.
- Marx, Karl (1962 [1867]). La llamada acumulación originaria del capital. En: *El capital. Crítica de la Economía política* (Cap. XXIV, pp. 654 a 700). La Habana: Editorial Nacional de Cuba.
- Méda, Dominique (1995). La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo. En: *El trabajo. Un valor en peligro de extinción* (pp. 15-26). Barcelona: Gedisa.
- (2007). ¿Qué sabemos del trabajo? *Revista del Trabajo*, 3(4), 17-32.
- Meillassoux, Claude (1985 [1975]). *Mujeres, graneros y capitales. Economía doméstica y capitalismo*. México: Siglo XXI.
- Montes Cató, Juan y Ventrici, Patricia (2017). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina. *Revista de Políticas Públicas*, 21(2), 661-679.
- Narotzky, Susana (1996). Haciendo visibles las cargas desiguales. Una aproximación antropológica. *Quadern CAPS*, 24, 15-24.
- Narotzky, Susana y Besnier, Niko (2020). Crisis, valor y esperanza: repensar la economía. *Cuadernos de Antropología Social*, 51, 23-48.
- Neffa, Julio César (2001). *Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo*. En: De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (coord.). *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro* (pp. 51 a 97). Buenos Aires: CLACSO.
- Neffa, Julio César (Dir.) (2011). *Empleo, desempleo y políticas de empleo*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE/Conicet. (Políticas públicas de empleo III 2002/2010, N° 7).
- Novelo, Victoria (1980). La vida obrera, un nuevo campo para la etnología. *Cuicuilco*, 1(1), 22-24.
- Offe, Claus (1992). ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave? En: *La sociedad del trabajo*. Buenos Aires: Alianza.
- Ortner, Sherry (1979 [1974]). ¿Es la mujer respecto al hombre lo que la naturaleza respecto a la cultura? En: Harris, Olivia y Young, Kate (op. cit.: pp.109 a 131). Op. cit.
- (2005). Geertz, subjetividad y conciencia posmoderna. *Etnografías contemporáneas*, 1(1), 25-54.
- (2009 [1999]). Resistencia densa: muerte y construcción cultural de agencia en el montañismo himalayo. *Papeles de trabajo*, 2(5), junio. Disponible en: http://www.idaes.edu.ar/papelesdetrabajo/paginas/Documentos/05_13_OrtnerResistenciadensa.pdf, consultado el 12-12-2007.

- (2016). *Antropología y teoría social. Cultura, poder y agencia*. San Martín: UNSAM.
- Oszlak, Oscar y O' Donnell, Guillermo (1982). Estado y estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. *Revista Venezolana de Desarrollo Administrativo*, 1, 99-128.
- Palermo, Hernán y Casas, Verónica (2020). Trabajo en casas particulares. Desvalorización, informalidad e impactos negativos de la pandemia. En: *Políticas sociales: estrategias para construir un nuevo horizonte de futuro. Volumen 1* (pp. 80-88). CABA: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación/CEIL-CONICET/RIPPSO/FAUATS. (Libro digital)
- Palermo, Hernán; Radetich, Natalia y Reygadas, Luis (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7), 1-35.
- Pecheny, Mario (2016). La discriminación, la diversidad social y la estructura en la Argentina. En Kessler, G. (comp.). *La sociedad argentina hoy. Radiografía de una nueva estructura* (pp. 257-280). Bs. As.: Siglo Veintiuno Editores.
- Penna, Maura (1992). *O que faz ser nordestino. Identidades Sociais, interesses e o "escandalo" Eurundina*. Brasil: Cortez editora.
- Perelman, Mariano (2011). La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires. *Intersecciones en Antropología*, 12(1), 69-81.
- (2020). Para una antropología amplia del trabajo desde y en Argentina. En: Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (dirs.) *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 231-263). Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET / Córdoba: CEICS.
- Pereyra, Francisca (2015). El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras. *Nueva Sociedad*, 256, 89-102.
- (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Serie Documentos de Trabajo, N° 15. Buenos Aires: OIT.
- Pereyra, Francisca y Poblete, Lorena (2015). ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013). En: *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales* (pp. 73 a 102). Serie Proyectos de investigación, N° 30, octubre.
- Pérez, Inés (2015). Un "régimen especial" para el servicio doméstico. En: *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales* (pp. 44 a 67). Serie Proyectos de investigación, N° 30, octubre.
- Pérez, Inés, Cutuli, Romina y Garazi, Débora (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: EUDEM.
- Pérez Orozco, Amalia (2009). *Cadenas Globales de Cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidado?* Santo Domingo: UN-INSTRAW/ONU Mujeres.
- Pineau, Pablo (1994). El concepto de 'educación popular': un rastreo histórico comparativo en la Argentina. *Revista de Educación*, 305, 257-278.
- Pisani, Olga (2016). *Relevamiento realizado entre los egresados de la Escuela de Capacitación para el personal del servicio doméstico en las sedes Lomas de Zamora, San Justo y Tigre*. Informe Final.

- Pisani, Alejandra (2016). Experiencia, cultura y conciencia de clase. Aproximaciones teórico-metodológicas para el estudio de la clase obrera azucarera tucumana y su relación con el PRT-ERP entre 1966 y 1975. *Historia, Voces y Memoria*, 9, 11-27.
- Pite, Rebekah (2016). *La mesa está servida. Doña Petrona C. de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX* (Introducción, pp. 13 a 28; capítulo 1: La cocina llega a ser un arte en la Argentina a principios del siglo XX, pp. 29 a 43; capítulo 3: La expansión del consumo y la domesticidad de clase media, pp. 97 a 126; capítulo 4: De profesión, "ama de casa ahorrativa", pp. 127 a 158). Buenos Aires: Edhasa.
- (2013). ¿Así en la tele como en la casa? Patronas y empleadas en la década del sesenta en Argentina. *Revista de Estudios Sociales*. 45, 212-224.
- Poblete, Lorena (2016). Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? Reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 22, 153-180.
- (2014). *Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina*. Documentos para Discusión, N°16. Buenos Aires: IDES.
- Pucciarelli, Alfredo y Castellani, Ana (2017). Introducción. En: *Los años del kirchnerismo. La disputa hegemónica tras la crisis del orden neoliberal* (pp. 15 a 31). Bs. As.: Siglo XXI.
- Quirós, Julieta (2014). Etnografiar mundos vívidos. Desafíos de Trabajo de Campo, escritura y enseñanza en antropología. *Publicar*, XII(XVII), diciembre, 47-65.
- Raggio, Liliana (2013). El Teatro Colón. Un símbolo de la gestión cultural en la CABA en el último decenio. *VII Jornadas Santiago Wallace de Investigación en Antropología Social*. Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires, Argentina.
- (2018a). Una necesaria introducción a nuestro enfoque para el estudio de las políticas públicas. En: Raggio, Liliana (comp.). *Antropología de las políticas sociales y culturales. Estudio sobre su implementación y perspectivas futuras* (pp. 9 a 33). Bs. As.: Facultad de Filosofía y Letras-UBA.
- (2018b). Jaque a los avances de la igualdad en la Argentina y en América Latina. En: Raggio, Liliana (comp.). *Antropología de las políticas sociales y culturales. Estudio sobre su implementación y perspectivas futuras* (pp. 241 a 274). Bs. As.: Facultad de Filosofía y Letras-UBA.
- Ratier, Hugo (1971). *El cabecita negra*. Bs. As.: C.E.A.L.
- Remedi, Fernando (2014). Las trabajadoras del servicio doméstico: entre la subordinación y la negociación en una modernización periférica. Córdoba (Argentina), 1910-1930. *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras*. 19(2), 423-450.
- Restrepo, Eduardo (2008). Racismo y discriminación. En: Rojas, Axel (Coord). *Cátedra de estudios Afrocolombianos: Aportes para maestros* (pp. 192 a 204). Colombia: Universidad del Cauca.
- Reygadas, Luis (2008). *La apropiación. Destejiendo las redes de la desigualdad*. Barcelona/México: Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Rivera Cadavid, Marlyn Rosa (2011). Economía del cuidado: Las mujeres y la redistribución del trabajo doméstico. En: *Cuadernos sobre economía desde las mujeres*, 1. Medellín: AECID.

- Rockwell, Elsie (1987). Reflexiones sobre el proceso etnográfico (1982-1985). Documento DIE N° 13. México: Departamento de Investigaciones Educativas.
- Rodgers, Janine (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. En: Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (Ed). (op. cit., pp. 71 a 114).
- Rodríguez, Dinah y Cooper, Jennifer (comp.) (2005). *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*. México: UNAM.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015a). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4(8), enero-junio, 103-134.
- (2015b). Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, marzo-abril, 30-44.
- Rodríguez Nardelli, Ana Lis (2016). *Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina*. Serie Documentos de Trabajo, N° 14. Buenos Aires: OIT.
- Rosaldo, Michelle (1979 [1974]). Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica. En: Harris, Olivia y Young, Kate. (op. cit., pp.153 a 108).
- Roseberry, William (1994). Hegemonía y el lenguaje de la contienda. En: Joseph Gilbert y Daniel Nugent. *Everyday Forms of State Formation. Revolution and the Negotiation of Rule in Modern Mexico* (pp. 355 a 366). Durham/London: Duke University Press. (Traducción de Pablo Sendón).
- Rubin, Gayle (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo. *Revista Nueva Antropología*, VIII (30), 95-145.
- Russell Hochschild, A. (2011 [2008]). Amor y oro. En: *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo* (pp. 269 a 284). Bs. As.: Katz Editores.
- Sanchís, Norma y Rodríguez Enríquez, Corina (coord.) (2011). *Cadenas globales de cuidado. El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina*. Bs. As.: ONU Mujeres.
- Sarrabayrouse Oliveira, María José (2011). Sobre el trabajo de campo y sus características. En: *Poder Judicial y Dictadura. El caso de la Morgue* (Cap. 1, pp. 21 a 38). Bs. As.: CELS/ Editores del Puerto.
- Sautu, Ruth (2005). *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación* [Versión digitalizada]. Bs. As.: Lumiere.
- Schvorer, Esther Lucía (2012). *Misiones. Estructura social agraria, estado y conflictos sociales. Las circunstancias de una historiografía regional*. Consultado el 10/4/20101, disponible en: http://historiapolitica.com/datos/biblioteca/territoriosaprovincias_schover.pdf
- Scott, James (2014 [1985]). Explotación normal, resistencia normal. En: *Relaciones Internacionales*, 26, 85-104. (Traducción de Jorge Reig, del capítulo 2 de *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*).
- (2004 [1990]). *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Ediciones Era.
- Scott, Joan (2001). Experiencia. *La ventana*, 13, 42-73. Disponible en: http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana13/venta_na13-2.pdf
- Sen, Amartya (1995). Funcionamiento y capacidad. En: *Nuevo examen de la desigualdad* (pp. 53 a 69). Madrid: Alianza.

- Shore, Cris (2010). La antropología y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la "formulación" de las políticas. *Antípoda*, 10, 21-49.
- Soul, Julia (2018). El fenómeno sindical y los procesos de formación de clase. Reflexiones en torno a sus relaciones en la etapa actual. En: Pérez, P. y López, E. (Coords). *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía* (pp. 183 a 196). La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. (Estudios/Investigaciones; 69). Recuperado de <https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/120>
- Stolcke, Verena (2000) ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? *Política y Cultura*, 14, 25-60.
- (2004). La mujer es puro cuento: la cultura del género. *Estudios feministas*, 12(2), 77-105.
- Tapia, Luis (2008). La reforma del sentido común en la dominación neoliberal y en la constitución de nuevos bloques históricos nacional-populares. En: Ceceña, Ana Esther (Coord). *De los saberes de la emancipación y de la dominación* (pp. 101 a 113). Bs. As.: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – FLACSO.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (2000 [1984]). Introducción: ir hacia la gente y La entrevista en profundidad. En: *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados* (pp. 15 a 27 y 100 a132). México: Paidós.
- Télez Infantes, Anastasia (2001). Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural. *Gazeta de antropología*, 17. Disponible en: https://www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Telez_Infantes.html
- (2007). El método antropológico y La investigación antropológica. En: *La investigación antropológica* (pp. 47 a 69 y 103 a 122). España: Editorial Club Universitario.
- Therborn, Göran (2015). Tres tipos de (des)igualdad y su producción. En: *Los campos de exterminio de la desigualdad* (pp. 53 a 70). Bs. As.: Fondo de Cultura Económica.
- Thompson, Edward (1984 [1979]). La sociedad inglesa del siglo XVIII: ¿Lucha de clases sin clases? En: *Tradición, revuelta y consciencia de clase* (pp. 13 a 61). Barcelona: Crítica.
- (1989a [1963]). Prefacio y Explotación. En: *La formación de la clase obrera en Inglaterra* (Tomo I, pp. XIII-XXI y pp. 197 a 222). Barcelona: Crítica.
- (1989b [1963]). La conciencia de clase. En: *La formación de la clase obrera en Inglaterra* (Tomo II, pp. 313 a 452). Barcelona: Crítica.
- Tizziani, Ania (2014). Género y trabajo: perspectivas sobre un programa de empleo. *Cuadernos de pesquisa*. 44(152), 270-288.
- (2011). Estrategias sindicales e iniciativas estatales en el sector del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites. *Sociedade e Cultura*, 14 (1), 87-97.
- Todorov, Tzvetan (1995). Ser, vivir, existir. En: *La vida en común* (pp. 75 a 114). Madrid: Taurus.
- Tomada, Carlos, Schleser, Diego y Maito, Matías (2018). *Radiografía de la sindicalización en Argentina* – Informe preparado por CETyD – IDAES – UNSAM. Consultado el 2/11/2020. Disponible en

<http://noticias.unsam.edu.ar/2018/10/16/radiografia-de-la-sindicalizacion-en-la-argentina/>

- Torns, Teresa (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15, 53-73.
- Torres, Cristina (1989). El trabajo doméstico y las amas de casa: el rostro invisible de las mujeres. *Sociológica*, 10(4).
- Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (Ed.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: OIT.
- Van Dijk, Teun (1994). *Discurso, poder y cognición social*. Conferencias de Teun van Dijk. Cuadernos, año 2(2). Disponible en <http://www.discursos.org/oldarticles/Discurso.%20poder%20y%20cognici%F3n%20social.pdf>
- (1996). Análisis del discurso ideológico. *Versión* 6, 15-43.
- (1997). Historias y racismo. En: Mumby, Dennis (comp.). *Narrativa y control social. Perspectivas críticas* (pp. 163 a 190). Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- (1999). El análisis crítico del discurso. *Anthropos*, 186, 23-36.
- Vasilachis de Gialdino, Irene (2006). La investigación cualitativa. En: Vasilachis de Gialdino, Irene (Coord.). *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23 a 64). Barcelona: Gedisa.
- (2007a). Condiciones de trabajo y representaciones sociales. El discurso político, el discurso judicial y la prensa escrita a la luz del análisis sociológico-lingüístico del discurso. *Discurso & Sociedad*, 1(1), 148-187.
- (2007b). El aporte de la Epistemología del Sujeto Conocido al estudio cualitativo de las situaciones de pobreza, de la identidad y de las representaciones sociales. Forum: *Qualitative Social Research*, 8(3). Art. 6, 1-29.
- (2009). Ontological and Epistemological Foundations of Qualitative Research. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2). Consultado el 12-12-2016. Disponible en: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1299/3163>
- (2012 [2003]). *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Velasco, H. y Díaz de Rada, A. (1997). *La lógica de la investigación etnográfica* (1ra. parte: Capacitación). Madrid: Trotta.
- Veloz, Areli (2010). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: Entre la flexibilidad y significación del trabajo. *Frontera Norte*, 22(44), 211-236.
- Vich, Víctor (2014). Gestionar riesgos: agencia y maniobra en la política cultural. En: *Desculturizar la cultura. La gestión cultural como forma de acción política* (pp. 57 a 79). Bs. As.: Siglo XXI.
- Vila, Pablo (1993). Las disputas de sentido común en la frontera norte. El "otro" en las narrativas de juarenses y paseños. *XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas*, México.
- Virdee, Satnam (2016). Stuart Hall y por qué la raza cuenta. *Vientos Sur*. Publicación on line: <https://vientosur.info/stuart-hall-y-por-que-la-raza-cuenta/ur>, consultada en 3/4/2018.

- Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1–17. Consultado el 20-2-18. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>
- Wallace, Santiago (1998). Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo. En: Neufeld, María Rosa; Grimberg, Mabel; Tiscornia, Sofía y Wallace, Santiago (comp.). *Antropología Social y Política* (pp. 257-264). Buenos Aires: EUDEBA.
- Williams, Raymond (1997 [1977]). *Marxismo y literatura*. Barcelona: Península/Biblos.
- Williams Crenshaw, Kimberlé (2012). Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. En: Platero Méndez, Lucas. *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (pp. 87 a 122). Barcelona: Bellaterra.
- Wolf, Eric (1993 [1982]). Modos de producción y Los nuevos trabajadores. En: *Europa y la gente sin historia* (pp. 97 a 130 y 428 a 464). Bs. As.: FCE.
- (2001 [1998]). Introducción y Conceptos polémicos. En: *Figurar el poder. Ideologías de dominación y crisis* (pp. 15 a 95). México D.F.: CIESAS.
- (2009). La cultura, ¿panacea o problema? En: Moreno Felio, Paz (Comp.). *Entre las gracias y el molino satánico: lecturas de antropología económica* (pp. 27 a 39). Madrid: UNED.
- Worsley, Peter (1974 [1964]). Introducción y El interludio europeo. En: *El tercer mundo. Una nueva fuerza vital en los asuntos internacionales* (pp. 5 a 51). México: Siglo XXI.
- Zapata, Laura y Genovesi, Mariela (2013). Jeanne Favret- Saada: "ser afectado" como medio de conocimiento en el trabajo de campo antropológico. *Avá*, (23), 00. Recuperado en 30 de marzo de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942013000200002&lng=es&tlng=es.
- Zelizer, Viviana (2008 [1996]). Pagos y lazos sociales. *Crítica en Desarrollo*, 2, 43-61.
- (2008[2005]). Dinero, circuitos, relaciones íntimas. *Sociedad y Economía*, 14, 11-34.
- (2009 [2005]). Encuentros entre la intimidad y la economía. En: *La negociación de la intimidad* (pp. 31-69). Bs. As.: FCE.
- (2010) *Sobre la negociación de la intimidad*. Conferencia en La Cátedra Norbert Lechner. 24 de noviembre (pp. 85 a 104). Facultad de Ciencias Sociales e Historia de la Universidad Diego Portales, Chile. Consultado el 10-5-2016. Disponible en: <http://www.catedranorbertlechner.udp.cl/wp-content/uploads/2016/04/Viviana-Zelizer.pdf>
- Zenobi, Diego (2010). O antropólogo como 'espião'. Das acusações públicas à construção das perspectivas nativas. *Mana* 16, 471- 499.

Fuentes consultadas y citadas

- Benítez de Gómez, Lorenza y Brassesco, Carlos Luis (2016). *La acción Sindical frente a la informalidad en el trabajo del hogar en Argentina*. Publicación de la UPACP en la Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo. Consultado el 10/2/2020, disponible en:

<https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-Genero/RELATS.A.G.TrabHogar.BenitezBrassesco.pdf>

- Brassesco, Carlos (2015). Vi crecer a la institución (entrevista). *Pasando el trapo. Conocemos derechos*. Revista del Sindicato UPACP (Unión del Personal de Casas Particulares). N°1, 16.
- Britez, Juana del Carmen (3 de abril de 2019): *Para una trabajadora doméstica estar registrada significa tener derechos*. Entrevista publicada en la página de la OIT. Recuperada de: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_682210/lang-es/index.htm#:~:text=CB%3A%20Para%20una%20trabajadora%20dom%C3%A9stica,por%20el%20Consejo%20del%20Salario.
- CIFRA (noviembre de 2019) *Informe de coyuntura N° 32*. Consultado el 2/11/2020, disponible en <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=148>
- Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (2014a). *Avances en la registración laboral de las trabajadoras en casas particulares a partir del nuevo marco legal*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. SPTEyL-MTEySS.
- (2014b). *Distribución de las trabajadoras en casas particulares y del resto de las asalariadas según grupo de edad, posición en el hogar, nivel de educación, horas trabajadas y condición de migración*. SPTEyL-MTEySS.
- (2014c). *Participación de las trabajadoras en casas particulares en el total de ocupadas y de asalariadas. Y trabajadoras en casas particulares según condición de retiro y cantidad de casas*. SPTEyL-MTEySS.
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEyG) (2020). *Informe Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos* (marzo). Ministerio de Economía.
- Gacetilla de prensa (2020). *Encuesta a trabajadoras de casas particulares en relación con su situación laboral en el contexto pandemia Covid-19, Argentina*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020a). *Informes técnicos*. Vol. 4, n° 59. *Condiciones de vida*. Vol. 4, n° 4 *Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos*. Segundo semestre de 2019. Consultado el 16/4/2020. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_02_195EFE752E31.pdf.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020b). *Informes técnicos*. Vol. 4, n° 89. *Condiciones de vida*. Vol. 4, n° 7: *Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total*. Gran Buenos Aires. Consultado el 20/5/2020. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_05_205663094BE4.pdf
- LATFEM (2 de abril de 2020). *10 preguntas sobre el trabajo doméstico en tiempos de coronavirus*. Consultado el 5/5/2020. Disponible en: <https://latfem.org/10-preguntas-sobre-el-trabajo-domestico-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Lexartza, Larraitz, Chaves, María José y Carcedo, Ana (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) (2020). *Informe Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018*. Buenos Aires, Argentina. Consultado el 2 noviembre de 2020. Disponible en

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_casas-particulares.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2017). Spot publicitario del curso *Limpieza superior*. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=p6hN_f5KBr8
- MTEySS y OIT (2014). *Trayecto formativo. Servicios en casas particulares. Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*. Ginebra: OIT.
- López Mourelo, Elva (2020). *La Covid-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Informe técnico. Buenos Aires: OIT.
- Observatorio de la discriminación en Radio y Televisión (2012). *Informe sobre la representación televisiva de las trabajadoras en casas particulares*. Disponible en: <http://www.obserdiscriminacion.gob.ar/wp-content/uploads/2012/12/Informe-Trabajadoras-FINAL.pdf>
- OIT (1999). *Trabajo decente*. Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87a reunión, (Ginebra). Consultada el 7-4-20. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- (2011). *Convenio No. 189 y Recomendación No. 201. Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf
- (2012). *La formación para el trabajo en Argentina*. Notas OIT: Trabajo decente en Argentina. Consultada el 7-4-20. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/notas-trabajo-decente/WCMS_BAI_PUB_138/lang--es/index.htm
- (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Documento: COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO. Orientaciones de política. Consultada el 7-4-20. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- (2018a). *Guía para Trabajadoras de Casas Particulares (Trabajadoras domésticas)*. Buenos Aires: Oficina la OIT para la Argentina. Consultado el: 5-11-2019. Disponible en: https://www.upacp.org.ar/wp-content/uploads/2018/10/Guia-para-Trabajadoras-de-Casas-Particulares-de-la-OIT_10-2018.pdf
- (2018b). *Guía para Empleadores de Trabajadoras Domésticas*. Buenos Aires Oficina la OIT para la Argentina. Consultado el: 5-11-2019. Disponible en: https://www.ospacp.org.ar/wp-content/uploads/2018/10/Guia-para-Empleadores-de-Casas-Particulares-de-la-OIT_10-2018.pdf
- Revista del Sindicato UPACP (2015). *Pasando el trapo. Conocemos derechos*. N° 1.
- Real Academia Española (RAE) (2014). *Diccionario de la lengua española*. Consultado en línea: <https://dle.rae.es/>
- Roncoroni, Marta (2020). *El acontecimiento Covid-19 y la elaboración del protocolo para el personal del servicio doméstico*. Publicación de la UPACP en la Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo. Consultado el 10/2/2020, disponible en: <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-Genero/RELATS.A.Mujer.TrabHogar.Roncoroni2.pdf>

- (2019a). *Trabajadoras de casas particulares. De los márgenes de la economía de mercado hacia el logro de un trabajo decente: una decisión gubernamental*. Publicación de la UPACP en la Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo. Consultado el 10/2/2020, disponible en: <https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-Genero/RELATS.A.MujeryT.TrabHogar.Roncoroni.pdf>
- (4 de julio de 2019b). Entrevista en Radio Gráfica. Consultada el 20/6/2020. Disponible en: <https://www.escuelaempleadas.com.ar/event/entrevista-a-la-dra-marta-roncoroni-en-radio-grafica/>
- (2017). *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico en Argentina. Buenas prácticas para la efectiva implementación del convenio OIT 189*. Publicación de la UPACP en la Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo. Consultado el 10/2/2020, disponible en: <http://www.relats.org/documentos/ET.Roncoroni2017.pdf>
- (2015) Buscamos la profesionalización de l@s compañer@s (entrevista). *Pasando el trapo. Conocemos derechos*. Revista del Sindicato UPACP (Unión del Personal de Casas Particulares). N°1, 4-5.
- Secretaría de Empleo (2010a). *Trayecto formativo servicio en casas particulares. Documento curricular*. Buenos Aires: MTEySS.
- Secretaría de Empleo (2010b). *Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*. Buenos Aires: MTEySS.
- Subsecretaría de Relaciones Laborales (2012). *Hacia nuevos paradigmas del Trabajo doméstico. Proyecto de ley sobre Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Trabajadoras domésticas de Nordelta se rebelan ante el desprecio patronal (11 de noviembre de 2018). *La izquierda diario*. Recuperado de <http://www.laizquierdadiario.com/Trabajadoras-domesticas-de-Nordelta-se-rebelan-ante-el-desprecio-patronal>

Marco normativo

- Decreto 297 (2020). *Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio*.
- Decreto 310/2020. *Emergencia Sanitaria - Ingreso familiar de emergencia*
- Decreto 446 (2011). *Asignaciones Familiares* (Modifica Ley N° 24.714, en relación con la Asignación por Embarazo para Protección Social).
- Decreto 565 (2002). *Programa jefes de hogar*.
- Decreto 609 (2019). *Mercado Cambiario - Deuda Pública*.
- Decreto 665 (2019). *Trabajadores del Sector Privado*.
- Decreto 1602 (2009). *Asignaciones Familiares* (Se incorpora el Subsistema no Contributivo de Asignación Universal por hijo para Protección Social).
- Decreto 618 (1997). *Administración Federal de Ingresos Públicos. Régimen General de Actuación*.
- Decreto-Ley 326 (1956). *Estatuto del Servicio Doméstico*.
- Decreto Reglamentario 467 (2014). *Reglamentación de la Ley 26.844/2013*.

- Ley Nacional 12919 (1946). *Personal ferroviario-domestico. Sueldo anual complementario.*
- Ley Nacional 20744 (1976). *Ley de Contrato de Trabajo.*
- Ley Nacional 24430 (1994). *Constitución de la Nación Argentina.*
- Ley Nacional 24714 (1996). Régimen de Asignaciones Familiares.
- Ley Nacional 25239 (1999). *Reforma Tributaria.*
- Ley Nacional 26063 (2005). *Recursos de la Seguridad Social.*
- Ley Nacional 26844 (2013). *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.* Buenos Aires: MTEYSS.
- Resolución 1 y Anexo II (2020). Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Ciudad de Buenos Aires, Boletín Oficial de la República Argentina, publicada el 19/03/2020. Consultada el 16/4/2020. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227056/20200320>.
- Resolución 4 (2019). Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Ministerio de producción y trabajo. Ciudad de Buenos Aires, Boletín Oficial de la República Argentina, publicada el 9/10/2019. Consultado el 16/4/2020. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/218648/20191011>
- Resolución 876 (2006). Promoción del Empleo. Trabajadores del servicio doméstico. Ciudad de Buenos Aires, Boletín Oficial de la República Argentina, publicada el 15/9/2006. Consultado el 16/4/2020. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-876-2006-119838/texto>

Referencias hemerográficas

- Asiain, Andrés (17 de abril de 2016). Inflación heredada. *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/48-9272-2016-04-17.html>
- Burgueño, Carlos (12 de agosto 2020). A un año del día en que Macri incendió la economía. *Ámbito Financiero*. Recuperado de: <https://www.ambito.com/economia/mercados/a-un-ano-del-dia-que-macri-incendio-la-n5124358>
- Conflicto en Tigre. La línea de colectivos 723 podrá ingresar a Nordelta, pero recién en 60 o 90 días (23 de diciembre de 2018). *Clarín*. Recuperado de: https://www.clarin.com/zonales/linea-colectivos-723-podra-ingresar-nordelta-recien-60-90-dias_0_J0CiU6ii.html
- Corsalini, C. (26 de diciembre de 2018). 'Nos estigmatizan por vivir en Nordelta', dicen los vecinos del complejo. *Perfil*. Recuperado de: <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/nos-estigmatizan-por-vivir-en-nordelta-dicen-vecinos.phtml>
- Crisis y restricciones. Control de cambios: cómo fueron los cuatro años de cepo en la era de Cristina Kirchner (1 de septiembre de 2019). *Clarín*. Recuperado de: https://www.clarin.com/politica/control-cambios-anos-cepo-cristina-kirchner_0_f-aeZcgem.html
- Coronavirus: autorizan a las empleadas domésticas a viajar en transporte público para ir a trabajar (14 de diciembre de 2020) *La Nación*.

<https://www.lanacion.com.ar/sociedad/coronavirus-autorizan-empleadas-domesticas-viajar-transporte-publico-nid2539771/>

De Nordelta al Inadi (21 de noviembre de 2018). *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/156982-de-nordelta-al-inadi> Discriminación en Nordelta: Una mujer filmó el momento en el que la bajaban del colectivo (30 de noviembre de 2018). *Infocielo*. Recuperado de: <https://infocielo.com/nota/99146/>

El apartheid tiene su versión Nordelta (20 de noviembre de 2018). *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/156619-el-apartheid-tiene-su-version-nordelta>

El curso de "limpieza superior" (30 de junio de 2017). *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/47156-el-curso-de-limpieza-superior>

El Gobierno nacional dispuso un control de cambios desde el lunes (1 de septiembre de 2019). *La Voz*. Recuperado de: <https://www.lavoz.com.ar/politica/gobierno-nacional-dispuso-un-control-de-cambios-desde-lunes/>

Empleadas domésticas denuncian discriminación (15 noviembre 2018). *Somos Norte*. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=vbflduc9cxg>

Empresario intentó ingresar a un barrio privado con su empleada doméstica en el baúl (24 de marzo de 2020). *Perfil*. <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/empresario-intento-ingresar-a-barrio-privado-con-empleada-domestica-en-baul.phtml>

Escalada, Mariana y Ronconi, Agustín (23 de junio de 2017) Curso PRO de Limpieza Superior para mujeres humildes. El disenso. Recuperado de: <https://www.eldisenso.com/politica/curso-pro-de-limpieza-superior-para-mujeres-humildes/>

Fest, Sebastián (12 de agosto de 2019). Desplome financiero y devaluación del peso en Argentina tras la victoria de Alberto Fernández. *El Mundo*. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/internacional/2019/08/12/5d5190d7fc6c83ba498b45b2.html>

Goldman, Tali (18 de enero de 2018). Ni pelotudas ni domesticadas. *Latfem*. Recuperado de: <https://latfem.org/ni-pelotudas-ni-domesticadas/>

Goldman, Tali (27 de mayo de 2020). Empleadas domésticas y el virus del patrón avivado. *Nuestras voces. Periodismo ciudadano*. Recuperado de: <http://www.nuestrasvoces.com.ar/pandemia/empleadas-domesticas-y-el-virus-del-patron-avivado/>

Graves denuncias de discriminación en Nordelta: buscan que los colectivos usen una calle interna (26 de noviembre de 2018). *Infocielo*. Recuperado de: <https://infocielo.com/nota/98827/por-las-graves-denuncias-de-discriminacion-en-nordelta-buscan-que-los-colectivos-usen-una-calle-interna/>

Hubo largas colas en los bancos de la city tras la apertura de los mercados (2 de septiembre de 2019). *Perfil*. Recuperado de: <https://www.perfil.com/noticias/economia/largas-colas-en-los-bancos-del-centro-porteno-tras-apertura-del-mercado-2-septiembre-2019.phtml>

Jueguen, Francisco (2 de agosto de 2018). Sube 25% el sueldo de las empleadas domésticas. *La Nación*. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/economia/sube-25-el-sueldo-de-las-empleadas-domesticas-nid2158299/>

Krom, Andrés (14 de diciembre de 2018). Nordelta: aprueban el ingreso de colectivos y ya hay un amparo. *La Nación*. Recuperado de:

<https://www.lanacion.com.ar/2202421-nordelta-aprueban-ingreso-colectivos-hay-amparo>

La nueva versión de "Pasaron cosas". El decreto de control de cambios: texto completo de los considerandos (1 de septiembre de 2019). *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/215776-el-decreto-de-control-de-cambios-texto-completo-de-los-consi>

Largas filas en los bancos e incertidumbre en el estreno del control de cambios en Mar del Plata (2 de septiembre de 2019). *La Capital*. Recuperado de: <https://www.lacapitalmdp.com/largas-filas-en-los-bancos-e-incertidumbre-en-el-estreno-del-control-de-cambios-en-mar-del-plata/>

Las empleadas domésticas contra Morales Solá: "Robo es tener trabajadoras en negro" (4 de septiembre de 2019). *Infonews*. Recuperado de: <https://www.infonews.com/prensa/las-empleadas-domesticas-contramoralessola-robo-es-tener-trabajadoras-negro-n280643>.

Viola, Lilita (9 de agosto de 2020). ¿Las mucamas contagian? Deconstruyendo a las patronas. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/283854-las-mucamas-contagian-deconstruyendo-a-las-patronas>

Macri termina con control de cambios (1 de septiembre de 2019). *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/215774-macri-termina-con-control-de-cambios>

Morales Solá, Joaquín (conductor). (2 de septiembre de 2019). *Desde El Llano* [Programa televisivo]. Buenos Aires: Canal TN. Recorte recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=IVgfQA3trbq>

Morales Solá, entre el cuco de los ladrones y la discriminación (3 de septiembre de 2019). *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/216114-morales-sola-entre-el-cuco-de-los-ladrones-y-la-discriminaci>

Morales Solá tildó a las "mucamas" y choferes de ladrones para advertir a los ahorristas. (3 de septiembre de 2019). *Infocielo*. Recuperado de: <https://infocielo.com/nota/109081/morales-sola-tildo-a-las-mucamas-y-choferes-de-ladrones-para-advertir-a-los-ahorristas/>

Nordelta: tras la denuncia de las empleadas domésticas, ahora buscan que pueda entrar un colectivo (23 de noviembre de 2018). *Clarín*. Recuperado de: https://www.clarin.com/sociedad/nordelta-denuncia-empleadas-domesticas-ahora-buscan-pueda-entrar-colectivo_0_AE8pE82qX.html

Perverso II: Curso PRO de Limpieza Superior para mujeres humildes (24 de junio de 2017). *Infobaires24*. Recuperado de: <https://infobaires24.com.ar/perverso-ii-curso-pro-limpieza-superior-mujeres-humildes/>

Por discriminar a las mucamas, denunciaron ante el INADI a Nordelta y a dos empresas de transporte (21 de noviembre de 2018). *Tiempo Argentino*. Recuperado de: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/por-discriminar-a-las-mucamas-denunciaron-ante-el-inadi-a-nordelta-y-a-dos-empresas-de-transporte>

Sardi, Ana (24 de junio de 2017). Cinismo PRO: lanzan curso de "Servicio de Limpieza Superior" para mujeres desocupadas. *La Izquierda Diario*. Recuperado de: <https://www.laizquierdadiario.com/Cinismo-PRO-lanzan-curso-de-Servicio-de-Limpieza-Superior-para-mujeres-desocupadas>

Stang, Silvia (7 de abril de 2020). Empleadas domésticas: cómo sería el regreso al trabajo tras la cuarentena. *La Nación*. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/servicio-domestico-como-podria-ser-eventual-regreso-nid2351719>

- Sticco, Daniel (1 de septiembre de 2019). Los 4 factores que llevaron al Gobierno a intensificar el control de cambios para las empresas. *Infobae*. Recuperado de: <https://www.infobae.com/economia/2019/09/01/los-4-factores-que-llevaron-al-gobierno-a-intensificar-el-control-de-cambios-para-las-empresas/>
- Sticco, Daniel (2 de septiembre de 2019). El control de cambios afecta directamente a unos 500 mil argentinos. *Infobae*. Recuperado de: <https://www.infobae.com/economia/2019/09/02/el-control-de-cambios-afecta-directamente-a-unos-500-mil-argentinos/>
- Tras el escándalo, el Concejo Deliberante de Tigre aprobó la llegada del transporte público a Nordelta (13 de diciembre de 2018). *Infocielo*. Recuperado de: <https://infocielo.com/nota/99474/tras-el-escandalo-el-concejo-deliberante-de-tigre-aprobo-la-llega-del-transporte-publico-a-nordelta/>
- Tras el escándalo en Nordelta, revelan más discriminación con empleadas domésticas (25 de noviembre de 2018). *Clarín*. Recuperado de: <https://www.pressreader.com/argentina/clarin/20181125/281968903738760>
- Tras las graves denuncias de discriminación, Nordelta aceptará que ingrese el transporte público (6 de diciembre de 2018). *Infocielo*. Recuperado de: <https://infocielo.com/nota/99227/tras-las-graves-denuncias-de-discriminacion-nordelta-aceptara-que-ingrese-el-transporte-publico/>
- Vales, Laura (26 de abril de 2016). El desempleo que Macri no ve. *Página 12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-297874-2016-04-26.html>
- Zlotogwiazda, Marcelo (conductor). (11 de noviembre de 2018). *Desafío 2018* [Programa televisivo]. Buenos Aires: Canal C5N. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=F_GVgWIDkiw
- Zlotogwiazda, Marcelo (conductor). (13 de noviembre, 2018). *El horno está para bollos en radio* [Entrevista radial a una trabajadora de Nordelta]. Buenos Aires: Radio Con vos. Recuperado de: <https://ar.radiocut.fm/audiocut/entrevista-de-zlotogwiazda/>