

EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN LA CIUDAD DE PARANÁ. CONDICIONES LABORALES Y RELACIONES ENTRE TRABAJADORAS Y EMPLEADORES/AS¹

Paid domestic work in the city of Paraná. Working conditions and relations between workers and employers

Por: Melina Perbellini (FTS-UNER)

y María Victoria Taruselli (FTS-UNER)

Resumen:

El trabajo doméstico remunerado constituye una de las actividades económicas más relevantes en la economía argentina, por su importancia cuantitativa y también por ser una de las principales alternativas laborales a las que acceden las mujeres de sectores populares. Es un sector caracterizado por su precariedad, bajos salarios, escasos niveles de registro y condiciones laborales informales.

En el presente artículo, estudiamos las relaciones entre las trabajadoras domésticas remuneradas y las/os empleadoras/es. Nos centramos en analizar, por un lado, las protecciones formales e informales y, por el otro, de qué modo el afecto atraviesa esas relaciones.

Palabras claves:

trabajo doméstico remunerado - protecciones formales e informales - afecto.

Abstract:

Paid domestic work is one of the most important economic activities in Argentina. This sector represents the largest employment segment for women of the popular sectors in Argentina, and it is characterized by high precariousness of labor contracts, low-pay, and informal work.

The study focuses on the relationship between domestic workers and their employers. The purpose of this article is to analyze formal and informal social protections, and the impact of affection on these relationships.

Keywords:

Paid domestic work - formal and informal social protections - affection.

Recibido: 28/07/2019

Aceptado: 13/12/2019

¹ El presente artículo se inscribe en un proyecto de investigación actualmente en curso en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER) que analiza las transformaciones del trabajo doméstico asalariado en la ciudad de Paraná en el período 2003-2015.

Introducción

El trabajo doméstico remunerado constituye una de las actividades económicas más relevantes en la economía por su importancia cuantitativa en términos del volumen relativo de oferta de trabajo que la actividad aporta a la misma y también por ser una de las principales alternativas laborales a las que, efectivamente, acceden las mujeres de sectores populares. Es, al mismo tiempo, un sector caracterizado por su precariedad, según la cual a los bajos salarios se le suman escasos niveles de registro y condiciones laborales informales, en general.

En nuestro país, la sanción en el año 2013 de la Ley Nacional 26.844 de “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares” que introduce, entre otros derechos laborales, la licencia por maternidad y la cobertura del conjunto de las trabajadoras independientemente de su dedicación horaria, y la ratificación en el año 2014 del Convenio 189 sobre “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), implicaron un cambio significativo en materia de protecciones sociales estatales. Sin embargo y, tal como lo sugiere la literatura sobre el tema, persisten en este sector de trabajo doméstico altos índices de informalidad y precariedad, que en algún punto expresan los obstáculos para la efectivización de los derechos formalmente enunciados.

En este marco, en el presente artículo, proponemos analizar las relaciones entre las trabajadoras y las/os empleadoras/es. Por un lado, nos interesa pensar cómo se vivencian, experimentan, disputan -de modo diverso, dinámico, tensionado y hasta contradictorio- las protecciones formales -estatales- e informales -aquellas otras que se construyen de modo cotidiano en el espacio doméstico/laboral en una especie de “acuerdo” que, como veremos, se da en condiciones de profunda desigualdad-. Esta pregunta nos conduce ineludiblemente al campo de las desprotecciones, de aquello que habiéndose enunciado pero no efectivizado reproduce la histórica precariedad del trabajo doméstico. Por otro, nos interesa problematizar, en el marco de lo que otros estudios han denominado “ambigüedad afectiva” (Cutuli & Pérez, 2011; Gorban, 2015) de qué modo el afecto atraviesa estas relaciones -muchas veces opacando la efectiva

condición laboral y los derechos que la misma conlleva-. Al respecto, partimos de considerar que persisten en el espacio laboral (casas particulares) prácticas y relaciones cotidianas que asocian informalidad, relaciones afectivas y no reconocimiento (ni reivindicación) de derechos.

Proponemos, entonces, adentrarnos en ese campo de prácticas y relaciones a fin de analizar cómo se viven las protecciones y desprotecciones y, en un sentido más amplio, cómo se vive el trabajo doméstico entre las mujeres ocupadas en el sector. Para ello, partimos de un abordaje de tipo cualitativo que pone el énfasis en la visión de las/os actores y el análisis contextual en el que ésta se desarrolla, centrándose en el significado de las relaciones sociales (Vela-Peón, 2001). Para la construcción del corpus empírico se utilizó como técnica la entrevista semi-estructurada que busca conocer la perspectiva de las trabajadoras involucradas. En una primera instancia -en el año 2017-, se realizaron dos entrevistas a las referentes de los dos sindicatos que funcionan en la ciudad de Paraná, a saber, Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) y Sindicato de Empleadas en Casas de Familias de Entre Ríos (SECFER). Y, en una segunda -entre los meses de julio-diciembre de 2018-, cinco entrevistas en profundidad a trabajadoras domésticas asalariadas de la ciudad, de diferentes edades y con diferentes condiciones contractuales, las cuales constituyen el corpus principal de la presente investigación.

El trabajo se organiza en dos apartados, mientras en el primero describimos y analizamos los acuerdos, negociaciones y tensiones presentes entre empleadores/as y trabajadoras en el espacio doméstico/laboral, en el segundo, nos interesa profundizar en la forma en que el afecto atraviesa esas relaciones y acuerdos y, más específicamente, cómo ello adquiere un sentido particular cuando la tarea involucra el cuidado de niños/as.

1- Acuerdos, negociaciones y tensiones en el espacio doméstico/laboral

1.1. Remuneración “justa”, asignación de tareas y favores

A partir de la ley 26.844 y la intervención del Ministerio de Trabajo se establecieron las categorías laborales, las remuneraciones respectivas

y los incrementos salariales al interior del sector, lo cual constituye un marco regulatorio importante sobre una de las cuestiones más sensibles y complejas de la relación laboral. En general, las remuneraciones percibidas por las trabajadoras domésticas son bajas, lo cual según Tizziani, (2011) estaría asociado a la ausencia de “valor” que se le atribuye a un trabajo que no es reconocido y legitimado en tanto tal. Desvalorización que marca también la condición de aquellas que trabajan, quienes muchas veces no son reconocidas como trabajadoras plenas. En el espacio doméstico/laboral ello suele ser un motivo de tensión entre las/os empleadoras/es y las trabajadoras que advierten no percibir por su trabajo una remuneración “justa”. Esa percepción se profundiza cuando las trabajadoras observan que las/os empleadoras/es viven de un modo tal que no se condice con la frecuente excusa de “no poder pagar más”, gozando por ejemplo de extendidas vacaciones, realizando compras costosas o bien, arreglos en la casa, entre otros.. Tal como señalaba la titular del sindicato Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) en una entrevista realizada por el equipo durante el año 2017: “Tanto el que tiene plata como el que no tiene, le duele largar la plata”.

En este sentido, Valeria que con 37 años de edad posee una experiencia como trabajadora doméstica de casi veinte años y, actualmente, realiza trabajos de limpieza en tres casas diferentes con condiciones informales de contratación; recordaba:

“Ahí no pagaban bien. Si bien en esa época era plata lo que, pero digamos no, después ellos agrandaron la casa y me querían pagar igual. Después me hacían ir de mañana y de tarde, y me hacían cocinar y me pagaban siempre lo mismo”.

Ahora bien, reconocemos una diferencia generacional entre las trabajadoras en cuanto a la información y el reconocimiento de lo que considera un salario “justo”: mientras que aquellas trabajadoras de mayor edad manifestaron no saber cuánto deberían cobrar según la ley ni enterarse cuándo se efectúan los aumentos si no se lo informan sus “patrones”, las más jóvenes averiguaban a través de las redes o mediante charlas con otras trabajadoras cuánto debían cobrar. Sin embargo, más allá de esa hetero-

geneidad en cuanto al acceso a la información, en todos los casos la remuneración está atada a “acuerdos” informales, precarios y desiguales que establecen con sus empleadores/as.

Así pues, las dificultades para reclamar el aumento, atraviesan -salvo alguna excepción- a las trabajadoras del sector. Es decir, aún cuando se conocen las actualizaciones estipuladas por el Ministerio, en el ámbito de lo doméstico/laboral no resulta tan sencillo “reclamarlo”. Tal como sostiene Tizziani, (2011) el tema de la remuneración se constituye en el elemento laboral más disputado dentro de estas relaciones laborales profundamente desiguales. En el contexto de los escasos márgenes de negociación que manejan las trabajadoras en relación con los hogares empleadores, la negociación de las remuneraciones es el tema que se prioriza frente a cualquier demanda que pueda ser potencial fuente de tensión.

Sin dudas el acceso a la información constituye un insumo importante a la hora de negociar y “acordar” la remuneración, así como los derechos laborales muchas veces desconocidos (no en el sentido de ignorar sino de no reconocer) en el ámbito doméstico/laboral. Estar informada sobre los derechos laborales, posiciona de mejor modo a estas mujeres en una disputa desigual. Sin embargo, el temor a la pérdida de empleo y hasta la vergüenza -junto con otros motivos de los más diversos- atentan contra ese margen de negociación. Al respecto, Valeria manifestaba estar al tanto de la existencia de la ley pero también asumía que cuánto, cuándo, y cómo cobraba en cada una de las casas que trabajaba era fijado de manera unilateral por sus empleadores/as. Así pues, la diversidad de situaciones que experimenta Valeria muestra que la remuneración continúa resolviéndose en el ámbito de lo privado, en una negociación donde las reglas serían fijadas por empleadoras/es. Un “buen salario” estaría más atado a la “buena predisposición”, “bondad” y hasta un poco de “azar” antes que a la legislación vigente y a los derechos consagrados.

Otra práctica frecuente es el aumento de tareas domésticas que no conlleva un aumento de la remuneración percibida. A lo pautado inicialmente es frecuente el “pedido de gauchadas” que luego se convierten en tareas cotidianas: “...empezás como de gauchada y te piden cada vez más y

más y termina siendo un abuso...”, manifestaba Valeria como una regla que se repetía en sus experiencias laborales. Y expresaba con cierta resignación que *“En todas las casas es así”*, refiriéndose a los acuerdos en torno a las tareas asignadas y la remuneración percibida. De este modo, y tal como señalaron Esquivel y Pereyra, (2014), la delimitación de la jornada laboral no está exenta de las ambigüedades que permean todos los acuerdos implícitos de la ocupación y que terminan actuando en detrimento de las trabajadoras. Las empleadas manifiestan que, al aceptar estos pedidos hacen (y devuelven) favores a sus empleadores, y en particular a la cónyuge o jefa de hogar mujer empleadora.

Muchas veces esa precariedad de los acuerdos en torno a la remuneración y las tareas, es “contrarrestada” con favores personales, regalos, muestras de afectos que suelen ser bien recibidos por las trabajadoras. Entre nuestras interlocutoras, aparecen expresiones de gratitud y afecto ante los mismos. En este sentido, María, una trabajadora de 64 años que “toda su vida” trabajó en casas particulares, que se encuentra jubilada pues accedió al Plan Nacional de Inclusión Previsional, pues nunca había recibido los aportes correspondientes por su trabajo pero continúa realizando tareas generales en un domicilio de manera formal:

“Mirá, cuando se casó mi hija, la primera se casó la de acá y después se casó la de Tucumán que teníamos que viajar todos. Teníamos que viajar todos, entonces, él me prestó toda la plata para el viaje, para toda la familia”.

Esto además de hablar de las divergencias que adquiere el pago entre las empleadas de casas particulares, muestra que “pagar bien” puede estar asociado también al pago en especies o favores personales. Estas prácticas, al mismo tiempo que desdibujan la relación laboral (Esquivel & Pereyra, 2014) -en ese entrelazamiento complejo entre lo afectivo y lo laboral- parecerían “suavizar” o “mitigar” las bajas remuneraciones, subvirtiendo la desigualdad -de modo aparente, transitorio e inestable- para, al mismo tiempo, perpetuarla. Con ello no pretendemos presentar a las/os empleadoras/es como sujetos estratégicos que hacen regalos o favores para justificar las bajas remuneraciones, sino sostener que en relaciones laborales permeadas por cierta

“ambigüedad afectiva”, estas prácticas enmascaran y/o velan el no reconocimiento de derechos enunciados. En este sentido, aparentemente, acercan distancias entre empleadoras/es y trabajadoras, pero, al mismo tiempo, contribuyen a reproducir la desigualdad entre ellas/os.

1.2. Estar en blanco: ¿demasiado para mí?

Tanto los datos estadísticos como las trabajadoras entrevistadas dan cuenta que sólo una minoría se encuentra registrada y percibe los aportes estipulados por ley. Tal como sostienen Esquivel y Pereyra (2014), la persistencia de una amplia mayoría de relaciones de trabajo informales en el sector queda reflejada en el grueso de los relatos que tienden a “naturalizar” la situación. Esta naturalización permea incluso a las propias trabajadoras que se muestran “sorprendidas” cuando sus empleadoras/es deciden “blanquearlas”. En palabras de Elena -una trabajadora de 27 años, estudiante de la Licenciatura en Biodiversidad y profesorado de Biología, que desde hace tres años cuida un niño y realiza tareas de limpieza de manera formal: “[haciendo referencia a su empleadora] *Me dice ‘vamos a probar y después te inscribo todo, si te parece’, entonces era bárbaro, era aporte, obra social, era demasiado formal para mí*”.

Ahora bien, cuando esa propuesta no llega, la buena remuneración parecería “tapar” la ausencia de formalización de la relación laboral y el incumplimiento de las obligaciones por parte de las/os empleadoras/es (así como regalos, afecto y favores personales actuarían como mecanismos que velan las magras remuneraciones). Tal como señala Carla que comenzó a desempeñarse como niñera a los 17 años y, actualmente, trabaja de manera informal en tareas generales en una casa particular y como monotributista social -en tareas de limpieza- en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación:

“Trabajaba muchas horas, pero ahí por ejemplo me pagaban bien, en ese momento me pagaban bien, pero nunca aporté, siempre fue..., pero bueno después de eso empecé en la casa de una señora a limpiar ahí, ahí sí estuve muchos años limpiando, y también me pagaba, pero siempre en negro”.

Sobre ello, Esquivel y Pereyra (2014) señalan que, aun cuando entre muchas trabajadoras el

registro es valorado como un reconocimiento personal y social del trabajo efectuado, existen casos en los que la desinformación respecto a las consecuencias del “blanqueo” implica que se trate de una situación que no es buscada ni deseada por las empleadas. Según señalan las autoras, los miedos más comunes tienen que ver con perder la cobertura de la obra social del cónyuge y/o dejar de percibir subsidios y planes sociales. Ya sea por estos temores o bien porque en la negociación con los empleadores se priorizan demandas más urgentes -fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el nivel de remuneración (Tizziani, 2011)-, el tema de la formalización laboral es percibido como tema secundario para las propias empleadas. En este sentido, no es de extrañar que en los casos (minoritarios) en los que la relación se encuentra registrada, los relatos de las trabajadoras indican que el “blanqueo” fue producto de una decisión unilateral por parte de la familia empleadora, tomándolas por “sorpresa”.

Al respecto, consideramos que, si bien es cierto que entre las trabajadoras entrevistadas la decisión del registro se dio de modo “unilateral”, en muchos casos no se trata de la naturalización de la situación sino de la imposibilidad de revertirla. Es decir que son las condiciones precarias de trabajo en la que se encuentran insertas estas mujeres (antes que la naturalización de esa condición) las que obstaculizan cualquier tipo de reclamo o demanda. Al respecto, Valeria manifestó:

“Yo miro la tele y sé que hay una ley. Pero bueno... ¿qué le voy a hacer? (...). En ningún trabajo estoy en blanco, yo no lo hablo, yo digo... me da vergüenza, no me corresponde decirlo, como que estás pinchando ahí, no me gusta, si ellos no me dicen nada yo digamos también es de responsabilidad de ellos -claro- están dando en todos lados. Bueno ninguno y yo digo voy a trabajar quien sabe cuántos años y después qué voy a tener nada. No voy a tener jubilación, nada y yo después voy a estar más vieja que voy a hacer después”.

Valeria “sabe” de la obligación del registro, sabe además que sus empleadoras/es también lo saben y es consciente de las implicancias que su ausencia tendrá en el futuro pero, al mismo tiempo, advierte sabe lo difícil que resulta negociarlo

en un terreno en el cual las relaciones son claramente desiguales. Nuevamente el ámbito en el que se despliega el trabajo (entre lo doméstico y lo laboral), la profunda desigualdad que encierran las relaciones entre trabajadoras y empleadores/as, la soledad con la que suele realizarse el trabajo, por la cual la cual las trabajadoras carecen de aliadas/os -llámese compañeras, sindicato, entre otros-, vuelven muy compleja la disputa y negociación por la efectivización de los derechos enunciados.

1.3. Sin vacaciones aunque se sienta el cansancio

En su artículo 29 la legislación establece un piso de catorce días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis meses y no exceda los cinco años. En la experiencia concreta de las trabajadoras, se daban en torno al derecho a las vacaciones, una heterogeneidad de situaciones: desde aquellas que acordaban con su empleadora las vacaciones y se les pagaba los días, otras que estando “en negro” podía tomar días libres pero no se los pagaban, hasta mujeres que nunca habían gozado de vacaciones. Nuevamente, la efectivización de los derechos enunciados quedaba sujeta a “arreglos” informales que, en general, atentaban contra el descanso de las trabajadoras.

“Yo no sé lo que es tener vacaciones, jamás nunca. Y hasta me da vergüenza pedirles una semana, porque digo una semana sin trabajar, o sea estoy pensando antes en el otro que en mí -claro-. Y a veces que yo no tengo ganas de ir a trabajar porque estoy re cansada. Yo trabajo los 365 días del año y no tengo vacaciones, no sé lo que es tener vacaciones y por ahí digo yo y si no me las pagan” (Valeria).

Valeria siente “vergüenza” por reclamar un derecho que, como a todo/a trabajador/a, le corresponde y, ello es particularmente interesante, pues en otros pasajes de la entrevista manifiesta conocer la existencia de la ley, la importancia de los aportes e incluso, expresa cierto enojo pues percibe que el “trabajo doméstico” no es valorizado como tal por los/as empleadores/as. Como cualquier trabajador/a que no percibe vacaciones, su cuerpo siente el cansancio de trabajar 365 días al año pero, aún así, no hay enojo en el decir de Valeria sino más bien, resignación. Parecería que las trabajadoras domésticas no

pueden estar “una semana sin trabajar”.

Por otro lado, Valeria sabe que tiene que “pedir” los días, con lo cual las vacaciones aparecen como un “favor” antes que un derecho. Hay una jerarquización entre los tiempos de trabajo y ocio de sus empleadores/as y los propios, es decir, mientras que no se cuestionaría que aquellas/os gocen de vacaciones al menos una vez al año, los días “sin trabajar” de Valeria se “piden” si la vergüenza -o cualquier otro sentimiento- no frena el reclamo.

Ahora bien, si pensamos que “teme” que no le paguen las vacaciones aquí antes que cualquier naturalización, lo que vuelve a aparecer es la enorme desigualdad que atraviesa la relación laboral y los escasos márgenes de negociación con los que ella cuenta. Valeria sabe que, en el caso de obtenerlos, sus días de descanso irían en detrimento de sus ingresos, lo cual estaría siendo más una suspensión temporal de la relación laboral que el goce de vacaciones como derecho.

De lo que el temor de Valeria quizás nos está hablando es que ella -como tantas otras trabajadoras domésticas- conoce ese campo de disputas (porque lo experimenta de modo cotidiano), que sabe quiénes pierden cuando las relaciones se tensan y que, en este sentido, prioriza mantener vínculos que permitan conservar el empleo, aún en detrimento de la efectivización de derechos básicos. Como ya se dijo antes para referir a otros derechos, el campo de disputa desigual en el cual se dan esas negociaciones, muchas veces, desalienta -o directamente obtura- el reclamo por sus derechos (sean vacaciones, aguinaldos, licencias, aumentos de sueldos, etc.) Es que, en algún punto, se conoce ese “campo” y se “sabe” que si en la relación laboral se generan tensiones, las condiciones laborales se verán aún más resentidas.

Sobre esta misma cuestión, Nadia -con 42 años ha alternado trabajos de cuidado de niñas/os con otros de limpieza, actualmente, trabaja de manera formal en tareas generales en una casa particular- recordaba que “arreglaba” sus vacaciones con sus empleadores/as según la necesidad de ambos, hasta que la relación personal se puso tensa y estos arreglos no se pudieron sostener.

Así pues, “llevarte bien” con los/as empleadores/

as puede determinar, cuando se trata de acuerdos inestables y precarios, el goce o no del derecho. Tanto “llevarte bien”, como “caer bien” e “irte bien” tienen en este tipo de relaciones un valor en sí mismo. ¿Qué encierra cada una de esas expresiones, qué prácticas se despliegan en torno a las mismas, cuáles son los efectos cuando ello no acontece en el caso puntual de las vacaciones? De las entrevistas realizadas se puede inducir que el goce de las mismas (que sólo es real si son pagas) depende, en algunos casos de llevarte bien y del buen gesto de los/as empleadores/as y, al mismo tiempo, que el reclamo por su no reconocimiento puede traer aparejado un distanciamiento, rispidez o directamente, enojo que no sólo tense y resienta la relación laboral sino incluso, puede llegar a romperla. Es decir, un enojo inconveniente.

2. Relaciones afectivas y desigualdades

2.1. “Sos como de la familia”

El trabajo doméstico asalariado ocupa un lugar ambiguo entre el mundo público y privado, entre el mundo laboral y el familiar. Desarrollado en el interior de los hogares de las y los empleadores, da lugar a relaciones en las que lo laboral y lo afectivo están imbricados (Pérez & Canevaro, 2016). Hay que tener en cuenta que no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario, se desarrolla en una zona difusa, donde la diferenciación entre lo público y lo privado se presenta solapada.

Como bien indican Cutuli & Pérez, (2011), en muchos casos, el involucramiento afectivo forma parte de los requisitos de trabajo. Si en otros empleos también se desarrollan relaciones emocionales, en el caso del trabajo doméstico asalariado esta característica es potenciada. Las trabajadoras son testigos privilegiadas de la intimidad de lo que allí acontece, al tiempo que participes de la dinámica de las familias para las que trabajan. Puede señalarse un complejo entramado entre economía e intimidad. En este sentido, María relataba:

“El muchacho con el que trabajo ahora es Juez, es cuatro años más que yo y yo tengo un cariño como de madre a hijo. Yo sé que no soy tan grande como para ser la mamá, pero yo tengo ese cariño por él, y él me adora (...). Me dice, María, tengo confianza con vos... no cuentes tal cosa. Yo

le digo, no, que voy a contar. Tenemos confianza”.

De la misma manera, Carla reflexionaba sobre el vínculo con un niño que había cuidado:

“[...] Parte de la familia, sí, sí, siempre me hicieron sentir. Porque por ejemplo, un nene que cuidé desde el 2004 hasta que empezó primer grado, era un nene que tenía una discapacidad en la vista, y él hasta el día de hoy que sigue yendo a mi casa, mi mamá segunda me dice a mí, y a mis papás les dice los abuelos, porque para él son los abuelos”.

Lo que hay que tener en cuenta es que este tipo de trabajo, que se desenvuelve en una trama de relaciones en el seno de una familia, “puertas adentro”, donde existe una distancia social y, al mismo tiempo, una cercanía física y afectiva (Gorban, 2012), puede oscurecer la efectiva existencia de una relación laboral. La ambivalencia o ambigüedad afectiva (Cutuli y Pérez, 2011) que caracteriza la actividad ha tenido distintos efectos sobre la sanción de derechos laborales para las trabajadoras de este sector y, en términos más generales, sobre la percepción de lo justo en el marco de este empleo (Pérez y Canevaro, 2016). Asimismo, acordamos con Federici, (2013) cuando indica que el trabajo afectivo genera un sentimiento más intenso de responsabilidad e incluso, ocasionalmente, de orgullo en las trabajadoras, minando de esta manera cualquier potencial rebelión contra la injusticia sufrida. Para la autora, lo que se pone en juego directamente es la explotación y el chantaje emocional. Esto lo podemos observar, en el relato de Carla:

“Hubo un tiempo en el que ella no me podía pagar lo que realmente correspondía, pero era tal el cariño que teníamos yo con el nene que yo seguí cuidándolo a pesar de que ella no me podía pagar lo que realmente me correspondía (...) y antes que lo tuviera que dejar por ahí en una guardería con todos los problemas que él tenía, que uno ya lo conocía, ya sabía cómo tratarlo”.

Sobre esta cuestión, Greene, (2018) afirma que, en este tipo de relaciones laborales, se puede observar una “falsa familiaridad”, en el sentido de que se repite mucho a nivel discursivo que la trabajadora es parte de la familia, pero luego,

hay ritos, lugares, acciones de los cuales está constantemente excluida. En este sentido es interesante analizar lo que Nadia y María nos relataban en ambas entrevistas:

“Una vez una señora me dijo que no hay que hacerse suya la casa que no es tuya, claro yo a los chicos yo los quería como si fueran mis hijitos” (Nadia). “Yo tomo mate, pero no lo hago si está él” (María).

En las citas anteriores podemos observar cómo se presenta esa falsa familiaridad. En relación al relato de Nadia, podemos ver la tensión entre sentir a los chicos “como si fueran mis hijitos” y el relato de su empleadora que le dejaba en claro “su lugar” en la casa. Situación similar a la de María, que, si bien, indica con orgullo que la relación con su empleador es “como de madre e hijo”, luego, en la práctica, “no se toma atribuciones adelante del patrón” -como el simple hecho de tomar mate-. Es así que podemos concluir que el discurso de supuesta familiaridad se sostiene opacando la condición laboral y los derechos que la misma conlleva. A su vez, es interesante observar cómo esta opacidad se potencia cuando aparece en escena la figura de los/as hijos/as. Esto es lo que analizaremos, particularmente, en el próximo apartado.

2.2. La responsabilidad de cuidar a otros/as

Las tareas de cuidado implican, tanto la actividad económica visible y reconocida, como las actividades no económicas que -histórica y culturalmente- han sido endilgadas como una responsabilidad y una tarea “natural” de las mujeres, quienes “esencialmente saben” qué y cómo hacerlo, que lo hacen por “instinto” y basada en el “amor”. Existe un patrón social claro basado en la división sexual del trabajo: sea en el hogar o fuera de él, sea sin remuneración o con ella, se espera que sean las mujeres las que se dediquen y se responsabilicen por las tareas del cuidado (Esquivel, Faur, & Jelin, 2012).

Cuando el trabajo es pago, las lógicas del cuidado responden a patrones sociales y culturales de relaciones entre géneros y entre clases sociales. Estas tareas, al imponerlas como una característica de la feminidad, tensiona fuertemente las condiciones de trabajo y, en especial, su remuneración (Esquivel y Pereyra, 2014).

En las entrevistas que hemos realizado, pudi-

mos observar que el trabajo de cuidados tiene un valor especial para las empleadas. En la totalidad de los discursos aparece la idea del cuidado como una tarea que implica una responsabilidad superior a cualquier otra. En este sentido nos relataba Elena:

“Yo creo que lo que más me costó es el hecho de la responsabilidad de cuidar a un chico, bueno, cualquier cosa que le pasara de hecho... (...) si bien la emoción como de cuidarlo yo no pensé siquiera los problemas, porque ponéle se caía o cosas así, era re bebé, le podría haber podido pasar cualquier cosa”.

Por otro lado, Valeria había decidido no aceptar más trabajo de cuidadora ya que, además de implicar una responsabilidad mucho mayor, “no quería tener problemas con la empleadora”:

“Es mucha responsabilidad, es mucha responsabilidad... a mí no me gustó, de niñera no me gustó, porque viste los chicos tienen su carácter, es todos los días, y por ahí vos los retás y hoy en día, no son mis hijos y tampoco nunca les pegué a mis hijos. Pero por ahí está haciendo algo malo y vos lo retás, y el nene le dice a la mamá y entonces no, ahí tenés problemas, porque tampoco vas a dejar que destruya la casa... Entonces dije no, chicos no, nunca más, solamente limpiar, hasta ahora limpieza nomás”.

De este modo, podemos notar cómo su contenido es percibido como más complejo y demandante que la realización de las tareas de limpieza -aun cuando muchas veces se las combine con ellas-.

La Ley 26.844 en su art. 8 establece que “las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo”. El CCT, establece diferentes categorías. La categoría 4 comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores, y la categoría 5 el personal encargado de prestar tareas generales -tareas de limpieza, lavado, planchado, mante-

nimiento, elaboración y cocción de comidas, entre otras-. A su vez, se establece en cada categoría la remuneración -diferenciando personal con retiro y personal sin retiro-, siendo la remuneración de la categoría 4 mayor que la de la 5.

En las entrevistas realizadas hemos observado la situación de trabajadoras que se encargan exclusivamente del cuidado de las y los niños, situaciones en las que las trabajadoras asumen las dos funciones y las explicitan, y situaciones en las cuales pudimos notar que, efectivamente realizan las dos funciones, pero esto está solapado en los relatos de las trabajadoras, minimizando la función de cuidadora. En este sentido, Valeria, ante la pregunta respecto a si además se encargaba del cuidado de los/as hijos/as, nos comentaba:

“Valeria: No, no, ahora no. Por ahí cuando eran chicos sí, pero ahora no porque están grandes. Por ahí cuando voy y la nena no fue a la escuela yo me quedo con ella, pero no es que le tengo que estar encima...”

Entrevistadora: ¿Pero no hay otro adulto en la casa?

Valeria: No... a veces sí... Porque ellos van a la escuela, cuando no van a la escuela a veces estoy con ellos, porque el padre trabaja”.

En este caso, a Valeria sólo le pagan por las tareas generales que realiza, y se le niega la remuneración extra que le corresponde por los días en que también se encarga del cuidado de la niña -cuando, por ejemplo, esta no asiste a la escuela-. Esto muestra claramente cómo se ha naturalizado -tanto por Valeria como por sus empleadores/as- una situación de trabajo no remunerado. Las tareas de cuidado no son reconocidas como trabajo y, por ende, no implican un resarcimiento económico. La misma situación experimentaba María, a quién tampoco le pagaban por las tareas de cuidado:

“Yo a veces quedaba sola con los chicos porque ellos no estaban, porque ella trabajaba en la municipalidad y él trabaja en el banco porque es abogado... yo me quedaba sola con los chicos hasta que fueron creciendo...”.

Como bien sostiene Pereyra, (2012), las dificultades para identificar estas tareas como trabajo, también están relacionadas con el lugar ambiguo en el que se ubican estas trabajadoras: el desarrollo de las tareas en el seno de los hogares, la cercanía física y el contacto cotidiano y, muchas veces, el desarrollo de lazos afectivos. Esto desemboca en relaciones paternalistas que oscurecen la efectiva existencia de una relación laboral.

El afecto nuevamente aparece como causa y, a la vez, como compensación frente a la falta de otros reconocimientos de carácter formal, en términos del cumplimiento de las obligaciones patronales. El compromiso ético y afectivo de las trabajadoras se evidencia también en el hecho de que frente a cualquier contingencia de las y los empleadores, ellas “no pueden dejar solos/as” a los/as dependientes bajo su cuidado, poniendo en cuestión los horarios de trabajo y también la remuneración previamente pactados (Esquivel y Pereyra, 2014). Finalmente, y como decíamos al principio del apartado, existe un patrón social claro según el cual, sea sin remuneración o con ella, se espera que sean las mujeres las que se dediquen y se responsabilicen por las tareas del cuidado.

Palabras finales

Tal como señalamos inicialmente, el trabajo doméstico está, en general, caracterizado por su precariedad e informalidad -escasos niveles de registro, malas condiciones de trabajo, bajos salarios, no reconocimiento de derechos laborales-. A su vez, la misma relación laboral -empleada / empleador/a- está fundada en el marco de profundas desigualdades sociales y se desarrolla en un ámbito ambiguo entre lo público y lo privado -entre el mundo laboral y el familiar-. Esto, en muchas ocasiones, conduce a que “los acuerdos” que se construyen entre las partes antes que basarse en las protecciones estatalmente enunciadas, se concretan de modo informal y en relaciones desiguales. De tal modo, terminaría siendo una cuestión de “suerte” que las/os empleadoras/es paguen bien, traten bien, que no impongan nuevas tareas, hagan favores, etc. La contracara de ello, es la indefensión frente a los abusos y el desconocimiento de derechos cuando “la buena suerte” no acompaña.

Inicialmente decidimos llamar “protecciones informales” a aquellos gestos, acuerdos, favores,

etc. que, sin intervención estatal o sindical y sin estar estipulados en ninguna legislación, facilitaban la vida de las trabajadoras -por ejemplo préstamos de dinero para un viaje familiar, compra de regalos para navidad-; permitiendo resolver en lo inmediato ciertas urgencias con las que se encontraban estas mujeres en sus vidas cotidianas. De hecho, de las entrevistas se desprende que un/a empleador/a se consideraba “buena/o” cuando tenía esos gestos, aun cuando nunca hubiese “puesto en blanco” o “pagado vacaciones”. De algún modo, dichos gestos venían a acercar las distancias entre las trabajadoras y sus empleadores/as, sin embargo, esa cercanía no se condecía con el reconocimiento de derechos y, muy por el contrario, velaba su incumplimiento y obturaba la posibilidad de un reclamo.

Las relaciones entre trabajadoras y empleadores/as está marcada por una imbricación entre lo laboral y lo afectivo. El afecto aparece de modo constante en los relatos (más aún entre aquellas mujeres que trabajaron muchos años en una misma casa o bien, entre aquellas que han cuidado niñas/os) y parecería que el mismo diluye las posibilidades del bregar por el reconocimiento de derechos. Aun así, no pensamos que las/os empleadoras/es hagan un uso estratégico del afecto, pero sostenemos que el mismo simplemente aparece, marcando el tipo de relación que se construye. Tampoco pretendemos sostener que “construir relaciones afectivas” sea aquí -como en cualquier otro trabajo- un problema en sí mismo, pero sí que, en un sector en el que prima la precariedad, el afecto suele obstruir el reclamo frente al incumplimiento sistemático de los derechos.

Bibliografía:

- Cutuli, R., & Pérez, I. (2011). Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011. En *Concurso Bicentenario de la Patria: Premios Biale Massé* (pp. 3-100). La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Esquivel, V., Faur, E., & Jelin, E. (2012). Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado. En *Las lógicas del cuidado infantil entre las familias, el estado y el mercado* (pp. 11-43). Buenos Aires: IDES.

- Esquivel, V., & Pereyra, F. (2014). El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social. En C. Danani & S. Hintze (Eds.), *Protecciones y desprotecciones (II) : problemas y debates de la seguridad social en la Argentina* (pp. 281-310). Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Gorban, D. (2012). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Reis*, 140, 29-48.
- Gorban, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 25, 5-21.
- Gorban, D., & Tizziani, Á. (2015). Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio. En *Cuadernos del IDES* (pp. 108-125). Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Greene, R. (2018, diciembre 3). El apartheid por dentro. *Página12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/159575-el-apartheid-por-dentro>
- Pereyra, F. (2012). La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina: situación actual y perspectivas. En *Las lógicas del cuidado infantil entre las familias, el estado y el mercado* (pp. 165-200). Buenos Aires: IDES.
- Pérez, I., & Canevaro, S. (2016). Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires. *Política y Sociedad*, 53(1), 169-186.
- Tizziani, Á. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 17(XV), 309-328.
- Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vela-Peón, F. (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: El Colegio de México.