



Trayectorias laborales y desigualdades. El caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero

Labor trajectories and inequalities. The case of domestic service employees in Santiago del Estero

Trajétoérias e desigualdades trabalhistas. O caso dos empregadas de serviço doméstico em Santiago del Estero

Lucas Emanuel TORRES¹

Recibido: 07.04.17

Recibido con modificaciones: 04.08.18

Aprobado: 14.10.18



RESUMEN

El presente artículo pretende analizar las trayectorias laborales de las empleadas domésticas para reflexionar sobre las desigualdades sociales y laborales en Santiago del Estero, Argentina. Teniendo en cuenta que el servicio doméstico es la actividad laboral que aglutina la mayor cantidad de mujeres activas, se hace necesario el análisis de la misma a partir de las propias experiencias vitales de las empleadas y de su relación con las empleadoras.

A través de un estudio cualitativo de las trayectorias laborales, con entrevistas en profundidad a trabajadoras del sector, nos proponemos analizar dimensiones tales como el ingreso a la actividad, las tareas realizadas, tipos de relación laboral, expectativas sobre la misma, tipos de inserción, antigüedad y salarios.

Los testimonios de estas mujeres brindan un abanico de definiciones que van desde las carencias y aptitudes para el ingreso a la actividad laboral, los límites difusos entre tareas, responsabilidades y horarios laborales, la univocidad en las decisiones de los empleadores y las empleadoras en lo que respecta al tipo de inserción y al monto de los salarios, la falta de seguridad social y las bajas expectativas de ascenso social y laboral.

Los estudios sobre el sector en nuestro país se centran en la ciudad y provincia de Buenos Aires, lugares que históricamente han sido receptores de mano de obra para el servicio doméstico. Sin embargo, nuestra provincia ha sido históricamente proveedora de esta mano de obra, por lo tanto ciertas situaciones pueden diferir entre los lugares, entendiendo estos como escenarios históricos y culturales donde se establecen relaciones perdurables.

Palabras Clave: Servicio doméstico, trayectorias laborales, desigualdades, mercado de trabajo

¹ Sociólogo y Magíster Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Santiago del Estero. Becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES-CONICET/UNSE). Integrante del Equipo *Estudios del Trabajo* del INDES. Correo electrónico: lucas_t8@hotmail.com

ABSTRACT

This article aims to analyse the employment trajectories of domestic workers in order to reflect on social and labour inequalities in Santiago del Estero, Argentina.. As women dominate the domestic labor market, it is necessary to analyze it considering the employees' own life experiences and their relationship with their employers.

Through a qualitative study of work trajectories using in-depth interviews to domestic employees, we have the purpose to analyze dimensions such as: starting in the activity, responsibilities in the household, and forms of employment relationship, expectations about them, and varieties of domestic work, seniority and salaries.

The testimonies of these women provide a range of definitions, from shortages and aptitudes in order to start in the activity, the undefined boundaries between tasks, responsibilities and work schedules, the univocity of the employers regarding decision making, in terms of salaries and ways of starting in the activity, the lack of social security, the low expectations of social and labor promotion.

Existing studies in our country about the domestic work industry focus mainly on the city and province of Buenos Aires, places that have been historical receptors of labor force for domestic services. However, our province has been a long-term provider of this labor force, therefore certain situations may differ between places, considering these as historical and cultural settings where lasting relationships are established.

Keywords: Domestic service, labor trajectories, inequalities, labor market

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar as trajetórias de trabalho de empregadas domésticas para refletir sobre as desigualdades sociais e trabalhistas em Santiago del Estero, Argentina.. Levando-se em conta que o serviço doméstico é a atividade laboral que reúne o maior número de mulheres ativas, é necessário analisá-lo com base nas experiências de vida dos próprios colaboradores e sua relação com os empregadores.

Através de um estudo qualitativo das carreiras, entrevistas em profundidade com trabalhadores domésticos, propomos analisar dimensões como atividade de renda, tarefas realizadas, tipos de relação de trabalho, expectativas dos mesmos tipos de inserção, velho e salários.

Os testemunhos destas mulheres fornecem uma gama de definições que vão desde carências e aptidões para a entrada no trabalho, limites difusos entre tarefas, responsabilidades e horas de trabalho, decisões unívocas dos empregadores e com respeito a o tipo de inserção e a quantidade de salários, a falta de seguridade social e as baixas expectativas de progresso social e trabalhista. Os estudos sobre o setor em nosso país concentram-se na cidade e província de Buenos Aires, lugares que historicamente têm sido receptores de mão-de-obra para o serviço doméstico. No entanto, nossa província tem sido historicamente uma provedora dessa força de trabalho, portanto, certas situações podem diferir entre lugares, entendendo-as como cenários históricos e culturais onde relacionamentos duradouros são estabelecidos.

Palavras-chave: serviço doméstico, trajetórias de trabalho, desigualdades, mercado de trabalho

SUMARIO

1.Introducción.2. Aspectos metodológicos. 3. Trayectorias laborales y desigualdad. 4. Reflexiones finales. 5. Bibliografía.

1. Introducción

El servicio doméstico se ha convertido en los últimos años en objeto de diferentes estudios desde diversos enfoques siempre atravesados por la perspectiva de género. Así encontramos análisis sobre las desigualdades laborales en términos de precariedad e informalidad (Groisman y Sconfienza, 2012; Pereyra y Tizziani, 2014), perspectivas que centran el estudio a partir de desigualdades sociales inter e intra género (Gorban, 2013; Canevaro, 2014); miradas estrictamente legalistas a partir de las cuales se analizan las legislaciones y normativas en torno

al sector (Solano y Flórez Bolívar, 2013; Pereyra, 2013; Poblete, 2014), y hasta históricas (Allemandi, 2014; Pérez, 2017), etc.

Esta variedad de miradas enriquece enormemente el acervo de conocimiento sobre una actividad que históricamente ha sido invisibilizada social y académicamente, realizada principalmente por mujeres, y que contribuye de manera fundamental a la reproducción de la fuerza de trabajo de los sectores de clase media y alta de la sociedad.

Los estudios sobre trayectorias laborales son diversos y han tenido un desarrollo bastante amplio en los estudios sociales contemporáneos. Se trata de enfoques orientados al análisis de aspectos principalmente laborales de las biografías de actores sociales diversos.

Según Muñiz Terra (2012), cuyo aporte ha sido fundamental para entender los diversos conceptos y enfoques en torno a los estudios de las trayectorias laborales, existen diferentes visiones teóricas sobre el concepto de acuerdo a tres grandes escuelas, por un lado la escuela inglesa y norteamericana² basada en los estudios sobre curso de vida, hacen foco sobre el concepto de “carrera”, entendiendo ésta como itinerarios laborales de las personas como transiciones vitales. Dentro de estos estudios se encuentran dos corrientes alternativas: por un lado los análisis que hacen foco en la primacía del actor en la elaboración de su carrera y por otro las más estructuralistas que privilegian la mirada de la estructura como condicionante de las carreras individuales.

La escuela francesa³ por su parte se estructura en torno a la perspectiva biográfica y ofrece, por su parte, conceptualizaciones que resaltan la importancia de la temporalidad en los estudios longitudinales. Entre sus aportes encontramos la diferenciación entre los conceptos de “recorrido” y “trayectoria”. Por un lado, el recorrido va a hacer referencia a procesos de encadenamiento de acontecimientos en la vida de las personas mientras que las trayectorias son esquemas de movilidad definidos por el investigador.

Por último para la escuela alemana⁴ existen “historias de vida laboral” y “trayectorias laborales”, las cuales, si bien coinciden en la ubicación temporal de las personas en el mercado laboral tanto en el tiempo biográfico como en el histórico, se diferencian en que en el primero de los conceptos se enfatiza la biografía individual mientras que en el segundo se alude a las pautas biográficas de colectivos de actores sociales o grupos.

Según Rosati (2018) dentro de los estudios de las trayectorias es necesario hacer algunas delimitaciones. La primera es la diferenciación entre las nociones de trayectorias laborales y las trayectorias vitales, y resalta la importancia de las primeras a la hora de estructurar las segundas. Por otra parte, según el nivel de análisis el autor diferencia entre un nivel objetivo referido a fechas actores y eventos “es decir, pautas regulares e identificables que remiten a los niveles de las formas y determinantes de la diferenciación social” (p.200), y el nivel subjetivo más vinculado a interpretaciones, representaciones y sentidos que los propios sujetos van a inferir de esas trayectorias.

Para el caso en estudio nos centramos principalmente en el nivel subjetivo, a partir del cual profundizaremos en las experiencias personales de las trabajadoras domésticas y su relación con las empleadoras. Para ello, siguiendo a Freidin (1996), vamos a delimitar algunas de las dimensiones que nos interesan para el análisis, tales como el ingreso a la actividad, es decir el momento de su vida o ciclo vital en el que se han iniciado en esta ocupación; tipos de tareas, ya que algunas presentan bordes difusos en su ejercicio; tipos de inserción en sus itinerarios (ya sea cama adentro, cama afuera o por horas); tipos de relación laboral en la cual interesa saber “si han pasado por diferentes situaciones de trabajo” (op.cit.:3); continuidad o discontinuidad en términos de interrupciones y retornos, expectativas y valoraciones sobre la actividad.

² Entre sus representantes, la autora nos dice, podemos encontrar a Glen Elder, Everett Hughes, Gary Becker y Mark Granovetter.

³ Cuyo principal representante, citado por Muñiz Terra, es Francis Godard.

⁴ En donde encontramos a RainerDombois y LudgerPries como los principales representantes de esta escuela.

2. Aspectos metodológicos

Como parte de mi investigación, uno de los aspectos a tener en cuenta dentro del análisis cualitativo son las trayectorias laborales de las empleadas del sector. Las mismas están enmarcadas en los diseños cualitativos longitudinales (Freidin, 1996; Roberti, 2012) es decir estudios que miran los procesos existentes entre dos puntos distintos a lo largo del tiempo (Muñiz Terra, 2012). En el presente trabajo se tendrá en cuenta principalmente la dimensión del ingreso y la antigüedad así como aspectos del presente de la actividad.

Una de las razones por las que se optó por la técnica de la entrevista en profundidad es por su flexibilidad y capacidad de captar las percepciones subjetivas de los sujetos indagados. Estas características hacen única la manera en que ésta va a proporcionarnos información de primera mano acerca de las formas de pensar y sentir la realidad social.

El tipo de entrevista en profundidad que se utiliza es el de *historia de vida* o *entrevista biográfica*, en la cual el investigador trata de aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias. La historia de vida presenta la visión de su vida que tiene la persona, en sus propias palabras (Tylor y Bogdan, 1987). En este sentido, la entrevista se convierte en la herramienta necesaria para ahondar en aquellas experiencias (en este caso laborales) en palabras de los propios protagonistas y siempre orientadas hacia las cuestiones de interés del investigador.

La entrevista biográfica realizada en el marco de una investigación cualitativa resulta una de las técnicas más apropiadas si lo que se pretende es conocer en profundidad las representaciones que los actores sociales tienen de su recorrido laboral a lo largo de los años (Muñiz Terra, 2012). Los datos analizados pertenecen a mi tesis de Maestría que fue realizada durante el año 2015. Los testimonios expuestos son resultado de entrevistas biográficas realizadas entre octubre y diciembre de 2015 a empleadas y empleadoras del servicio doméstico tanto en la ciudad capital de Santiago del Estero como en la ciudad de La Banda.

Se tomaron casos de empleadas y empleadoras en el área urbana de Santiago del Estero (Capital y Banda) a partir del muestro por Redes o Bola de Nieve, distribuidas de acuerdo a: lugares de origen, nivel educativo, ingresos, categorías o modalidades de inserción y tipos de tareas. Una vez seleccionada y contactada la primera informante se pidió que nos contactara con nuestra próxima entrevistada y así de forma sucesiva tanto con las empleadas como con las empleadoras.

Las edades de las empleadas entrevistadas oscilan entre los 22 y los 55 años de edad, las empleadas en el modo de inserción “con retiro” son oriundas del conglomerado, mientras que las empleadas “sin retiro” provienen de distintos puntos del interior de Santiago del Estero. Las tareas de las mismas giran en torno al trabajo de cuidado (ya sea niñeras o damas de compañía de adultos mayores), limpieza, y una ama de llaves.

En cuanto a las empleadoras las edades van desde los 32 hasta los 69 años, todas oriundas del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, con trabajos como la docencia universitaria, administrativa universitaria, independiente con emprendimiento audiovisual, abogada exitosa y jubilada.

Los casos seleccionados tenían como criterios que las mujeres empleadas al momento de la investigación estén en actividades en la ocupación en alguna de las tareas que la OIT (2011) identifica como propias del sector, es decir, limpieza, cuidado, atención o mantenimiento, en el área geográfica del conglomerado Santiago del Estero-La Banda.

De esta manera se estudiarán las trayectorias laborales a partir de distintas dimensiones tales como situación de ingreso a la actividad; tipos de tareas; tipo de inserción, antigüedad y salarios; tipo de relación laboral; expectativas y valoración de la actividad.

3. Trayectorias laborales y desigualdad

3.1 El ingreso al servicio doméstico

El ingreso de estas mujeres a la actividad se da por razones de extrema necesidad en diferentes momentos de sus vidas. Por lo que podemos rescatar de los discursos de las mismas, en principio la situación de necesidad es básicamente económica.

-...comencé a trabajar en el año 2000, cuando mi mamá fallece, como no tenía otra ayuda, te imaginas con los tres chicos (sus tres hijos) he tenido la necesidad de salir a buscar trabajo y lo único que he encontrado por mi edad, al no tener capacitación ni nada, aunque tengo el secundario...ya por mi edad... (Juliana, 52 años)

-...tengo 22 años y trabajo desde los 20, en parte elegí yo el trabajo...terminé la secundaria y como mi mamá y mi papá están separados y no podía exigir para seguir estudiando...porque no tenía nada porque es bueno tener la plata de cada uno, y mi tía me ha ofrecido y yo he aceptado...(Yamila, 22 años)

-...yo empecé a trabajar a los 27 años, hace 15 años que estoy en esa casa, empecé reemplazando a mi hermana que estaba embarazada, porque no tenía trabajo y las cosas no andaban bien en casa, y después me quedé, en ese momento no tenía trabajo así que... (Celina, 42 años)

-...voy a cumplir 30, me dedico a esto desde los 17 más o menos...iba porque realmente necesitaba, en mi casa nadie me obligaba pero yo veía la necesidad, entonces me iba, porque ellos se han separado (sus padres) entonces yo he dejado la secundaria y me he ido a trabajar... (Graciela, 29 años)

-...yo empecé a trabajar a los 6 años y medio, en casa de familia, mi mamá se separó de mi papá y se ha juntado con el papá de mis dos hermanos, y como éramos muy pobres me llevó a vivir la hermana de mi padrastro...comienzo a cuidar las chiquitas de mi tía pero también limpiaba... (Marisa, 50 años)

-...hace cuarenta años que trabajo en esta casa, desde muy chica, tenía 15 años cuando he venido, soy del interior...desde el día que vine estoy viviendo aquí, en el campo éramos muy pobres, entonces mi primo me ha preguntado si quería trabajar aquí y le he dicho que si... (Carla, 55 años)

-...a los 13 años he empezado a trabajar como empleada, soy del interior, siempre he trabajado en el servicio doméstico...allá en el campo éramos muy pobres vivía con mis padres y mis 13 hermanos y como no había secundaria cerca de mi pueblo no he podido seguir estudiando, entonces he empezado a trabajar... (Elida, 33 años)

-yo empecé hace un año más o menos, más que nada porque con el trabajo de mi marido no alcanza y necesitaba aportar algo a la casa... (Rita, 24 años)

Existe una cierta regularidad en los motivos del ingreso al servicio doméstico, pobreza extrema, falta de oportunidades, falta de escolarización, es como si la “carencia de” es la razón para “elegir” esta ocupación, pero también debemos prestar atención a aquellas cosas que estas mujeres identifican como algo que poseen, que pueden llegar a explicar también su “elección” e ingreso al servicio doméstico. Estamos hablando de aquellas “aptitudes” que estas mujeres perciben como necesarias para este trabajo.

-...como no tenía capacitación y este trabajo si sabía hacerlo... (Juliana)

-...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como en mi casa hacía algunas tareas... (Yamila)

...por empezar me gusta, me gusta limpiar, ordenar, no puedo estar quieta...
(Graciela)

...todo lo que puede hacer una mujer lo hago... (Clara)

La frase de Clara es contundente a la hora de encontrar respuestas a la “elección” de este tipo de ocupaciones. El hecho de que el trabajo esté compuesto por tareas que consideran inherentes al género femenino quita importancia y seriedad a la relación laboral, por el solo hecho de que son “tareas que realiza una mujer”, como vimos más arriba, la feminización de este tipo de empleos es extrema. También, cabe destacar que ninguna de las mujeres entrevistadas había tenido experiencia laboral previa, ya sea en el servicio doméstico como en otra actividad remunerada. De esta forma estamos en presencia de la característica del servicio doméstico por antonomasia, la extensión de las tareas del hogar (reproductivas, privadas) al mercado laboral (productivo, público).

3.2 Acerca de las tareas domésticas

El trabajo doméstico es amplio y diverso, va desde la limpieza de una habitación, un salón, el baño, cocinar, lavar, planchar, cuidar a algún miembro dependiente de la familia, en fin, engloba muchas actividades particulares o generales que se realizan dentro del hogar. Por lo tanto se hace necesario conocer a partir de las propias trabajadoras la identificación que estas hacen de las tareas que realizan, al tratarse el servicio doméstico de una actividad que está en el límite mismo entre mercado de trabajo y el ámbito doméstico, las líneas divisoras entre estos dos mundos se difuminan generando de esta manera una naturalización de las actividades más allá de las tareas por las que se emplea en principio.

Tal es el caso de Yamila, que fue contratada como niñera, por su tía Ivana, y si bien esta última afirma que Yamila solo debe encargarse del cuidado de su hija, del discurso de ambas resalta que las tareas “extras” no son entendidas como tales.

-Bueno ella específicamente el trabajo que hace es para cuidarla a mi hija, es niñera (Ivana)

-Mi trabajo es cuidarla a la niñita... (Yamila)

Sin embargo al profundizar en la indagación podemos ver que aquella actividad por la que fue contratada en principio no es la única.

-Pero como mi hija duerme hasta tarde, ella hace los quehaceres de la casa, porque si no, no tiene nada que hacer...ella tiene que ver que las cosas de mi hija estén en condiciones, esa es su tarea, lo de más lo hace porque si no se aburriría (Ivana)

...y ayudarla a mi tía (Yamila)

Desde el punto de vista de la empleadora, estas tareas se hacen para matar el tiempo, sin embargo son tareas por las cuales no recibe ningún tipo de remuneración. La manera en que se agregan ocupaciones a la principal es justificada por el hecho de que la muchacha, sino realiza esas labores, se *aburriría*. Esto le permite a la mujer quitarle importancia a los demás quehaceres, y sobre todo obviar el beneficio que obtiene de ellas atribuyendo un beneficio para la empleada.

El caso de Juliana es similar, ella trabaja como “dama de compañía” de una mujer mayor (86 años). Esta mujer es abuela de su nuera, y es ésta relación de parentesco la que la llevo a trabajar con ella. Si bien la anciana puede manejarse sola, los hijos de ésta, están más tranquilos si ella queda acompañada, por lo tanto en principio la tarea de Juliana sería acompañar a la anciana. Sin embargo, las actividades comienzan a acumularse cuando revisa mentalmente todo lo que hace.

-...estoy con una persona mayor, a la cual al llegar le preparo el desayuno, la atiendo, ella se maneja sola, estoy ahí para acompañarla, más bien es compañía...le acomodo la casa, le cocino, viene a comer el hijo...ella vive sola pero ahora esta con la nieta y el novio... (Juliana)

Como vemos las tareas de Juliana, al igual que las de Yamila, trascienden el mero cuidado y atención de una persona dependiente, llegando a beneficiar de esta manera a otras personas que viven o pasan por la casa.

Sin embargo la situación no se repite en el caso de las empleadas de limpieza, éstas tienen una tarea específica, la cual puede ser realizada con mayor o menor intensidad de acuerdo a los días de trabajo.

En este sentido, al indagar sobre las labores realizadas por Graciela y Marisa, estas nos cuentan que:

-Mis tareas son ayudar, no es limpiar toda la casa, porque hay otra chica también, así que son tareas divididas...por ejemplo yo le doy repasadas nomas, y la otra chica limpia en profundidad, la parte del frente digamos, que tienen un consultorio, la hago yo, únicamente entro yo...hay veces que me desocupo antes y la ayudo...lo mío sería mantenimiento (Graciela)

-...únicamente la limpieza, ellos tienen otra chica que se encarga de repasar, yo hago limpieza general dos veces por semana... (Marisa)

Este modo de repartir las actividades de forma específica permite a las empleadas ubicarse en tiempo y espacio y no realizar tareas extras, lo que en cierto modo hace más eficiente su labor y queda estipulado desde un principio.

El caso de Celina es más que particular entre los casos estudiados, las tareas domésticas que identifica como propias son bien específicas, sin embargo tiene tareas extra que no se repiten de manera permanente pero que complementan las labores para las que fue contratada.

-...ahora...eee...hace tres años, mi tarea es planchar, cocinar y nada más, si me he dedicado a la limpieza muchos años... antes era niñera, hacia la limpieza, cocinaba, pero ahora mi trabajo se reduce a planchar y cocinar... sería más como ama de llaves... (Celina)

Al identificarse en su propio relato como ama de llaves, las tareas que la mujer identifica como propias se amplían, llegando incluso a parecerse a las tareas de una secretaria.

-Como ahí es un estudio jurídico también, los dos son abogados, yo soy la única que puede entrar en el estudio, si el doctor se ha olvidado algún papel, si tengo que mandar algo, o si tengo que cobrar o tengo que recibir algún dinero de algo para un deposito o pagar un deposito también lo hago, pero yo soy la única autorizada de entrar ahí, soy la única que sabe dónde está la llave, manejar los papeles de ahí sin ningún problema... (Celina)

Celina es el claro ejemplo de la desaparición de los límites entre el trabajo productivo y el reproductivo, ya que sus actividades se entremezclan entre las de una secretaria y una empleada doméstica, esto, claro está que beneficia en mayor medida a sus empleadores, ya que tienen dos empleadas en una.

Esta forma de diversificar las actividades más allá de la tarea por la que fue contratada una persona, es una de las características más sobresalientes de empleo doméstico, como observaron Josep Banyuls et al. (2003) en un estudio realizado en España, la asignación de las

tareas, queda pura y exclusivamente al arbitrio de los empleadores, quienes se ven beneficiados por dicha diversificación.

Así mismo, la carga de trabajo va a verse totalmente sobrepasada cuando el tipo de inserción es “cama adentro”⁵ (sin retiro), este es uno de los casos emblemáticos en donde lo público y privado sufren una especie de fusión, el ámbito de trabajo es al mismo tiempo el lugar donde residen, y si bien no es propio, a medida que pasa el tiempo se va transformando como tal.

-...aquí mis tareas son de limpieza, planchado y atenderlo al señor para que vaya al baño, para que se bañe, el solo se baña, nada más que hay que abrirle la ducha y hay que verlo que no se caiga... y también está el tema del lavado (lavado de ropa)...a veces cocino también, cuando no está la señora, después lavo los platos, también voy al súper a hacer las compras, y por la tarde le hago la merienda para el señor y estoy con el... (Elida)

-...por mi estado físico, ahora me dedico a dirigir a la otra empleada, pero antes hacía todo, lavaba, planchaba, cocinaba, hacía compras...me levanto a las 7 de la mañana y hasta las 3 de la tarde siempre estoy, después me hago una siesta y desde las 17 hasta las 12 de la noche ando, porque aquí es medio agitada la vida que llevamos, y bueno no hay otra persona, las otras chicas cumplen un horario y se van... (Carla)

El hecho de vivir en el mismo lugar donde trabajan, torna muy difícil la diferenciación de la casa como lugar de trabajo y las convierte en empleadas “full time”, es decir, disponibles en cualquier momento que se las necesite, no existe una delimitación estricta o formal del horario de trabajo, como nos cuenta Carla la jornada puede llegar hasta la media noche de manera inesperada y sorpresiva. Sin embargo este tipo de beneficios para el empleador, no están reconocidos para las empleadas y trasgreden todas las leyes al respecto, en este sentido la ley 26844 dice:

Art. 14, Inc. 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; b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas.

3.3 Tipos de inserción, antigüedad y salario

Los tipos de inserción en la actividad van a hacer referencia a la cantidad horaria que la empleada trabaja, ya sea tiempo completo (más de 35 hs semanales), tiempo parcial (entre 16 y 34 hs) y por horas (menos de 16 hs).

Según Tizziani y Pereyra (2014), esta segmentación va a demostrar que el servicio doméstico no es una actividad uniforme y homogénea sino que, por el contrario, en su interior se presentan diversas situaciones que pasaremos a relatar.

En principio se dirá que es muy difícil encontrar empleadas domésticas que tengan una carga horaria mayor a 35 hs semanales, por lo general la mayoría de las trabajadoras se encuentran en el rango de entre 16 y 34 hs semanales (Torres, 2014).

⁵ Este tipo de inserción se ha visto modificado en los últimos treinta años en cuanto al caudal de trabajadoras que representa, mientras que según Zurita (1983) de acuerdo a datos correspondientes al año 1977 en Santiago del Estero el porcentaje de trabajadoras sin retiro o “cama adentro” era de 62,55% de las mismas, en la actualidad representan sólo el 1,75% (EPH-INDEC, IV trimestre de 2014).

- ❖ Juliana trabaja de lunes a viernes de 9 a 15 hs para este mismo empleador, desde hace un año, con un total de 30 hs semanales con un salario de \$1200 mensuales (incluido el transporte).
- ❖ Yamila va de lunes a viernes de 8 a 12 hs a la casa de su tía Ivana desde hace un año y medio, trabajando en total 20 hs semanales, con un sueldo de \$1000 que se abonan mensualmente (incluido el transporte).
- ❖ Celina trabaja de lunes a viernes de 8 a 13 hs desde hace 15 años para estos mismos empleadores con un total de 25 hs semanales y un salario de \$2000 mensuales.
- ❖ Graciela va de lunes a viernes 8 a 12 hs desde hace un año y medio en este mismo lugar de trabajo con un total de 20 hs semanales y un salario de \$2400 por mes (no incluye transporte).
- ❖ Marisa trabaja cuatro veces por semana en dos casas distintas (dos veces por casa), un total de 5 hs por cada sesión de limpieza en cada casa, en un total de 20 hs semanales, cobrando por cada sesión \$75 en una (hace más de 23 años que limpia para esta misma empleadora) y \$150 en otra (incluido el transporte).
- ❖ Carla trabaja cama adentro (sin retiro) desde hace 40 años exactamente para este mismo empleador y un salario de \$3000 mensuales.
- ❖ Elida es empleada cama adentro desde hace más de 10 años, trabaja para este empleador desde hace dos meses y gana \$2500 pesos, además trabaja por horas para dos casas más solo los domingos, por \$200 el mediodía en cada casa.
- ❖ Rita trabaja como niñera de lunes a viernes 4 hs diarias, un total de 20 hs semanales, desde hace un año por lo cual percibe un salario de \$1500 (incluido el transporte).

El tipo de inserción en la mayoría de los casos no es elegida por las empleadas, dadas sus grandes necesidades de mantener algún ingreso, y en el caso de las cama adentro además la falta de un lugar donde hospedarse durante las horas que no trabajarían, por lo tanto queda supeditada a la necesidad-arbitrariedad de los empleadores, que de acuerdo a la carga horaria de sus propios trabajos, estipulan la carga horaria de las empleadas, así es como en algunos casos, sobre todo cuando se emplean niñeras, el horario de éstas depende indefectiblemente del horario de los empleadores.

-...si alguno de los dos no trabajamos, ellas no vienen...el asunto es cuando nosotros vamos a trabajar... (Ivana en alusión a que las niñeras son necesarias únicamente en el horario en que ella o su marido trabajan).

-...el horario es rotativo y se adapta a mi necesidad, ella sabe que de lunes a viernes si o si trabaja, pero hay dos días que viene a la tarde... (Ana)

-...depende de la necesidad, yo necesitaba que venga a limpiar una vez por semana nada más, porque somos tres personas adultas las que vivimos, el resto de la semana se repasa... (Pilar)

Además, la variabilidad en los salarios también se debe a que los mismos están determinados unilateralmente por los empleadores, son ellos los que deciden el nivel de remuneración en todos los casos, sin que exista alguna instancia de negociación entre las partes. Sin embargo el caso de Celina se presenta como un tanto diferente al resto.

Ella ya había trabajado en esta casa hacia 8 años cuando decide renunciar.

-Hace 6 años que trabajo a la mañana nomas, he renunciado a la tarde porque la Mariana (su hija menor) se estaba criando sola, 9 meses he dejado, en

el 2007, me he rebelado porque ...cuando tu cabeza y tu cuerpo te dicen basta...he estado trabajando en el híper libertad...vuelvo porque me vuelven a buscar ellos, a los tres meses que estaba trabajando en el híper me busca el doctor, pero vuelvo con mis condiciones, no trabajo por la tarde, me pagan lo que quiero...(Celina)

El “me pagan lo que quiero” final hace referencia a que ella vuelve a trabajar únicamente por la mañana con el mismo sueldo que tenía cuando trabaja doble turno, por lo tanto lo ve como un triunfo por sobre lo impuesto por sus patrones. Por lo que podríamos entender que entre ellos ha existido una especie de negociación indirecta, aunque mediaron otros factores como la confianza, la antigüedad, y el vínculo generado entre empleada y empleadores para que estos últimos llegasen hasta ese punto. Sobre esto volveremos más adelante.

Sin embargo la situación de las demás empleadas esta siempre determinada por sus patrones, consultadas sobre quien determina cómo y cuánto pagar, ellas responden.

-...ellos me han dicho cuanto me iban a pagar y yo he aceptado porque nunca he trabajado y no sé cuánto pagan, mis amigas me dicen que es poco pero no se... (Yamila)

-...el salario lo fijan ellos (los patrones), ellos me dicen “estamos pagando tanto”, tenían una tarifa, nunca me han preguntado cuanto cobraba yo o cuanto quería, comencé con \$900 y ahora cobro \$1200 (Juliana)

-...mi sueldo es casi \$2400, al principio mi sueldo era \$1200 y después me han empezado a aumentar ellos... cuando yo he entrado el trato lo hacían ellos (refiriéndose a que el monto lo determinaban los empleadores), a mí me parecía bien porque me pagaban el transporte... (Graciela)

-...me está pagando \$75 el día, pero son tantos años que voy ahí que me da cosa pedirle que me aumente (una de las casas donde trabaja), en cambio ayer con la abogada (la otra casa donde trabaja) le digo voy a estar cuatro horas nomas...y me dice bueno marisita ¿está bien que te de 150? Bueno está bien, al final estuve cinco horas... (Marisa)

-...cuando vengo hago trato con la señora, ella me pone el sueldo, porque ella me ha explicado el trabajo que había que hacer y yo he aceptado, solo me ha preguntado si me sentía capacitada para hacerlo al trabajo, por el señor, y yo he dicho que si...(Elida)

En la mayoría de los casos, el salario se establece en base a lo que podríamos denominar el “boca a boca” entre empleadores. Por lo general se consulta a otras personas de sus círculos más íntimos, familia o grupos de amigos o compañeros de trabajo⁶, “¿Cuánto estas pagando?” de esta forma, se constituye una especie de “mesa de diálogo entre pares” o “paritarias sin partes” por fuera de lo que establece la ley, que establece:

ARTICULO 18. —Salario mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de

⁶ Para graficar mejor este punto, se recomienda mirar la película “Cama adentro” dirigida por Jorge Gaggero y protagonizada por Norma Aleandro y Norma Argentina, del año 2004, en la cual se ven, de una manera quizás exacerbadas pero bastante real, los vínculos asimétricos que se establecen entre la empleadora y la empleada doméstica.

*Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)*⁷, cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.

Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En efecto, Pilar nos cuenta que:

-...por lo general le pregunto a mi sobrina cuánto está pagando, y en base a eso le pago... (Pilar)

-...yo les pregunto a mis compañeras del colegio (donde ella trabaja) que por lo general saben cuánto se les paga... (Ivana)

-...el salario lo fijo yo, ya tenía más o menos un salario, que me habían avisado a mí mis amigas... (Ana)

Esta manera de establecer los salarios, sin tener en cuenta las demandas de las empleadas, y sin lugar a que éstas puedan explicitarlas, sobre todo acerca de los montos a percibir, es otra de las características más sobresalientes y definitorias de la actividad. Esto implica no solo una desventaja para las empleadas sino que está determinando una situación de dominación por parte de los empleadores, más allá de que según algunos sea difícil encontrar personal dispuesto para realizar el trabajo doméstico debido a los “planes sociales” implementados por el gobierno nacional como la Asignación Universal por Hijo entre otros⁸.

Si bien se entiende que el salario de las empleadas se desprende del salario de los empleadores, no se justifica el hecho de que por esta razón no exista una negociación entre las partes, o por lo menos tener en cuenta la normativa vigente⁹ sobre este tema y sobre todo el hecho de mantener las desigualdades apoyándose en factores externos, como son en este caso las políticas públicas destinadas a los sectores más bajos. A continuación se presentan la situación de los demás beneficios propios de los trabajadores asalariados.

3.4 Tipo de relación laboral

Hablar de falta de beneficios sociales y laborales de los trabajadores es hablar de informalidad, ésta significa la falta de registración y la ausencia de todos aquellos derechos que por ley les pertenecen a todos los trabajadores asalariados, como acceso a una obra social o cobertura de salud, aportes previsionales, cobro de aguinaldo, vacaciones pagadas, etc. Consultadas sobre estas temáticas nuestras entrevistadas nos dijeron:

-Si me pagan aguinaldo, pero no me hacen aportes jubilatorios ni tengo obra social y hasta el momento no he tenido vacaciones... (Juliana)

⁷ Cabe aclarar que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares fue creada en septiembre de 2015, es decir, en el transcurso en el que se estaba llevando a cabo la aplicación de la entrevista con empleadas en actividad.

⁸Es interesante mencionar que no existe legalmente una incompatibilidad entre el acceso a la AUH y el trabajo registrado en el servicio doméstico, a pesar de que esta idea aparece tanto en los relatos de las empleadas como de los empleadores.

⁹ Debemos tener en cuenta que para el momento de la realización de esta investigación, el salario mínimo del personal de limpieza con retiro era de \$5.065, sin retiro \$5.632, personal para asistencia y cuidado de personas era de \$5.632 con retiro y \$6.277 sin retiro. Para más información se puede consultar en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/250000-254999/252807/norma.htm>

-Lo único que me pagan es aguinaldo, y hasta ahora no he tenido vacaciones... (Yamila)

-No me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí... (Marisa)

Estos derechos son suplantados por favores que realizan los empleadores a las empleadas cuando están atravesando situaciones muchas veces extremas. Estos favores funcionan como paliativos para situaciones de necesidad o en casos en que las empleadas no pueden acceder a ciertos bienes debido a impedimentos del sistema financiero.

-Si ella quiere sacar un crédito yo le saco...actualmente...le descuento de un crédito que le he sacado... (Ivana)

-la he inscripto en NORCEN (medicina prepaga) para que tenga la mutual, le he conseguido todos los remedios para el dolor de espalda, nosotros le pagamos los remedios... (Lucía)

El primero es el caso de la relación laboral entre Ivana y Yamila, tía y sobrina, el segundo caso es el de Lucía, la empleadora de Elida que ilustran de alguna manera la clase de favores a los que se refieren.

-... no me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí, pero muchas veces he necesitado cosas, una vuelta que necesitaba cerámicos ella me sacó, la Olinda me ayudó un montón...yo necesité muchos favores y ella siempre estuvo... (Marisa)
-...hay plata que he pedido y no me descuentan, tampoco los remedios... (Elida)

Como vemos, también la situación se extiende hasta los dineros en “negro” o extra, sobre todo en el caso de las empleadas que están o han estado registradas. El caso de Celina puede ilustrar mejor la situación, ella, como dijimos, había trabajado durante 8 años para estos mismos empleadores, en “blanco” desde el comienzo, luego renunció y después de 9 meses volvió pero en “negro” aunque actualmente está en proceso de “blanqueamiento”.

Ella nos cuenta la relación con los “favores” que han existido cuando estaba en blanco y persisten hasta el momento.

Mi ingreso limpio es de \$2000, yo te digo \$2000 porque yo saco más que eso, porque plata me adelanta el doctor, yo necesito \$500 o \$200, ellos me dan, ellos no me descuentan de eso, a la final termino cobrando los \$2000 porque ellos no anotan...le pido plata al doctor porque más lo veo y él me dice “vos callada, no digas nada”... (Celina)

Todas las empleadas trabajan o han trabajado sin registro en algún momento de sus trayectorias laborales, esta es otra de las características sobresalientes de este tipo de actividad que viene a estar relacionado recíprocamente con las antes mencionadas.

3.5 Expectativas

Las expectativas en relación al trabajo hacen referencia a la proyección a futuro que tengan de éste, es decir, si es que vislumbran algún tipo de continuidad y/o mejora en el mismo o sienten la necesidad de que su trayectoria laboral vaya por otro lado. Según Castel (citado por Roberti, 2012) el trabajo como empleo discontinuo e insignificante no puede servir de base para la proyección de un futuro manejable.

En este sentido Juliana nos cuenta.

-expectativas no tengo, que me blanqueen no creo, yo estoy bien, son muy considerados, nunca me han exigido nada, la señora es muy buena y el hijo también, nunca un maltrato, es como que manejo a la casa...

Como vemos la mujer no espera nada de este trabajo ni de una mejora en la calidad del mismo, al contrario, afirma que está bien, que los patrones son muy considerados más allá de que su salario es uno de los más bajos que encontramos, no percibe ningún beneficio laboral y hasta tiene que costearse su propio transporte.

Las demás empleadas tienen expectativas que van desde la continuidad y aumento del salario hasta algunas que las trascienden y llevan a beneficios para algún integrante de su familia.

-me gustaría que me paguen más, sobre todo el boleto (\$250 mensuales), pero yo no soy de decirle, nunca le he dicho que me aumenten... (Yamila)

-tengo las expectativas de que el trabajo que he hecho durante años sirva para mis hijos, o sea tengo una promesa de trabajo para Gabriel que es el más grande, que ya supuestamente está el contrato de él para la administración pública, porque el Doctor aparte de ser abogado laboral, está en distintos sindicatos, me ha dicho que por mí, por el trabajo que he hecho estos años me ha dicho que le iba a dar trabajo a mi niño... (Celina)

-tengo las expectativas de seguir, a medida que a ellos les van aumentando nos van aumentando a nosotros, eso nos han dicho desde el primer momento a nosotros...si me veo en el futuro siguiendo en este trabajo... (Graciela)

-espero seguir mucho tiempo aquí, siempre y cuando no me corran o si consigo otro trabajo...cuando he entrado pensé que toda mi vida iba a trabajar en el servicio doméstico, nunca había pensado que iba a estudiar y hoy ya no pienso de esa manera, quiero terminar la secundaria y ver, una carrera corta y ver... (Elida)

Por otro lado al ser un trabajo que presenta un desgaste físico muy alto, en el caso de Marisa las expectativas de seguir en él no están entre las mayores.

-no me veo trabajando en el servicio doméstico, por eso estoy haciendo el negocio adelante (en el frente de su casa), no porque mi cuerpo ya no me da, tengo 50 años, estoy operada de las dos manos, tengo hernia lumbar y cervical, operada de cáncer, hay veces que me levanto y parezco loro como camino de los dolores que tengo...no quiero morir limpiando... (Marisa)

3.6 Valoración de la actividad

En principio podemos decir que todas tienen una alta valoración sobre el hecho de poder tener un trabajo “digno”, en este sentido, la dignidad del trabajo pasa más por el trato que reciben de sus empleadores que por los beneficios laborales que se obtienen. Además se pudo percibir un cierto dejo de resignación sobre el trabajo que les “toca” por considerar que no han tenido oportunidades.

-...es una salida laboral para las que no tenemos otra cosa, las que no hemos tenido oportunidad de conseguir digamos...y bueno el servicio doméstico no nos queda otra... (Juliana)

-...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como yo en mi casa me aburro, más estoy aquí... (Yamila)

-...no es malo, el tema...es un trabajo más, o sea vos puedes...este...es muy explotado...hay chicas que trabajan en casas de familia que son maltratadas y mal pagadas, no es mi caso, yo estoy bien donde estoy, me pagan bien...veo chicas cómo están suprimidas (oprimidas), no hablan, no toman un vaso de agua con libertad...o sea hay empleadores que te maltratan, tampoco creo que el caso es de aguantar por la necesidad, en Santiago por ahí la gente se tiene que conformar con lo poco que te quieren pagar o que te pueden pagar y agachar la cabeza y aguantar el maltrato... (Celina)

-...me parece un trabajo digno, por lo menos en las casas que yo he estado sí, porque tratan bien a la gente, me parece indigno que traten mal a la gente, si me maltratan yo dejaría, no sigo más... (Graciela)

-...a mí me gusta limpiar...algunos son abusos, depende de lo que uno los acostumbre...para mí es algo digno porque es como limpiar mi casa, no lo veo como algo extraño, no lo veo malo... (Marisa)

-...todo trabajo es digno mientras a uno lo respeten, no tanto en dinero sino en respeto, en el trato... (Carla)

-muchos no consiguen empleada cama adentro porque el maltrato que dan, porque mucho somos del interior y por ser del interior te maltratan, porque yo he trabajado en una casa que había una chica que tenía 16 años, que era de Monte Quemado (localidad del interior de la provincia) y como la trataba (la empleadora) antes que he llegado yo, ella me contaba y cuando estaba yo era peor, la forma que le gritaba, que era una campesina, que era esto que era aquello, nosotros somos del campo que se yo, tenemos otra forma de hablar, no de todos los lugares somos lo mismo, ella quería estudiar y le decía para que mierda quieres estudiar, por eso digo hay muchas chicas del interior pero está el tema del trato, el tema del trato y de la honestidad que tengamos...es un trabajo digno, trabajar para tener lo que uno necesita antes de salir a pedir, que muchas veces si uno sale a pedir no vas a conseguir nada, en cambio trabajando vas a tener lo que necesitas...aunque en realidad es otro el sueldo que se tiene que pagar... (Elida)

-...y está bien para mí, es una ayuda a la casa de mi suegra, a veces termino muy cansada pero ya me acostumbré... (Rita)

Los testimonios de Celina, Carla y Elida son paradigmáticos y hablan a las claras de uno de los factores que hace al mantenimiento de este tipo de actividades. El buen trato, el respeto, la honestidad, van a ser factores que condicionan el inicio y permanencia en este tipo de trabajo, si bien el reconocimiento de que es un trabajo con una remuneración baja en relación al esfuerzo físico que conlleva y la falta de derechos laborales quedan en segundo plano cuando se trata del vínculo emocional.

Y es que al ser un trabajo realizado dentro de un hogar, para ambas partes (empleadas y empleadoras) resulta imperioso mantener un ambiente de trabajo tranquilo y respetuoso. Sobre todo para las empleadas Sin retiro, esto es primordial, ya que se sienten extrañas en una casa que no es la suya, y además si el trato es distante o agresivo, pueden volver demasiado tediosa y hasta tortuosa su permanencia en el mismo.

4. Reflexiones finales

Estas mujeres jóvenes, de sectores populares urbanos con una educación media son las que engrosan las filas de una actividad altamente precarizada, con una alta rotación (entrada y salida de la actividad por periodos) y sin beneficios laborales reconocibles. Estas desigualdades estructurales de la actividad perjudican el nivel de vida de gran parte de la población femenina ocupada y demuestra la dureza con que se manifiesta el trato que hace el mercado de trabajo santiaguense hacia las mujeres.

Estas relaciones desiguales al interior de las casas particulares donde son empleadas estas trabajadoras van a expresarse de diferentes formas. La primera y más visible es la informalidad. Como vimos la mayoría de las empleadas entrevistadas no está “blanqueada”, es decir no está registrada, por lo tanto se mantiene por fuera del mercado y las relaciones laborales formales.

Esto es una constante en las trayectorias laborales estudiadas. Todas estas mujeres han trabajado o trabajan informalmente, no registradas. Esto hace que sus trayectorias sean, muchas veces, intermitentes e inestables. En todos los casos los ingresos a la actividad se dieron por una necesidad económica extrema, pobreza en los hogares de procedencia y abandono escolar. Por lo tanto estas mujeres no pueden avizorar otro tipo de empleo que el servicio doméstico, que se convierte en el recurrente para mujeres con aquellas características. Sumado a esto el hecho de que las tareas domésticas están naturalizadas como propias de su género, el servicio doméstico termina siendo la salida más accesible para ellas teniendo en cuenta las aptitudes que identifican como propias y las necesidades por las que atraviesan.

Por otro lado las empleadas entrevistadas expresan la necesidad de un buen trato en el lugar de trabajo. Por lo tanto van a preferir éste por delante de cualquier reivindicación salarial o laboral. Al mismo tiempo las empleadoras van a exigir de la empleada lealtad y honestidad en el cumplimiento de sus tareas. Y es que si bien las empleadas no reciben, en su mayoría, los beneficios laborales como cualquier trabajador asalariado, estos se traducen en favores de sus empleadoras. El acceso a créditos, que de otra forma no podrían hacerlo por su informalidad, la cobertura de algunas necesidades en materia de salud o el pago de dineros extras por adelantado que no son descontados del “sueldo” son algunas de las expresiones de ese vínculo de confianza (del cual dependen las condiciones de trabajo de las empleadas) que se ha forjado entre las partes y que las empleadas no están dispuestas a romper con demandas de mejoras en su situación laboral.

5. Bibliografía

Allemandi, C. (2014): Una aproximación al servicio doméstico a partir de las “colocaciones” *Documentos para discusión N°16*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires. Ciudad de Buenos Aires (fines del siglo XIX y principios del XX). Buenos Aires.

Banyuls, J., Cano, E., Picher, V. y Sánchez, A. (2003); Empleo Informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar. En *Mujeres al final de la cadena. Sociología del trabajo*. Nueva época. N° 47. Siglo XXI de España Editores.

Canevaro, S. (2014): Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 22, vol. XVII. Verano 2014. INDES. UNSE. Santiago del Estero.

Freidin, Betina (1996): *Trayectorias laborales, conceptos y valores sobre el trabajo de mujeres migrantes pobres*. Ponencia presentada en el 20 Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, Guadalajara, México, 17-19 de abril de 1996. GEN-60 - Mujer y Pobreza: el impacto del ajuste económico en el empleo femenino.

Gorbán, Débora (2013), 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. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.

Groisman, F. y Sconfienza, E. (2012). *El servicio doméstico en Argentina: informe de situación 2004-2012*. Buenos Aires: CONICET-UBA.

Muñiz Terra, L. (2012): Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje. En *Revista Latinoamericana de Metodología en las Ciencias Sociales*. Vol2. N°1.

OIT (2011): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Pereyra, F. (2013): El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las empleadoras. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.

Pereyra, F. y Tizziani, A. (2014): Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°15*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires.

Pérez, I. (2017): Género y desigualdades en el mercado de trabajo: la desmarcación de los choferes particulares del servicio doméstico en la Argentina. *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 29. Invierno 2017. INDES. UNSE. Santiago del Estero.

Poblete, L. (2014): Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina. *Documentos para discusión N°16*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires.

Roberti, M. (2012): Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 18, vol. XV. Verano 2012. INDES. UNSE. Santiago del Estero.

Rosati, G. (2018): Una aproximación a las trayectorias laborales de los trabajadores mecánicos y manuales en la cosecha algodonera. Chaco, Argentina. *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 30. Verano 2018. INDES. UNSE. Santiago del Estero.

Solano D, S. y Flórez Bolívar, R. (2013): Política y Trabajo. Debates sobre las normas jurídicas y las relaciones laborales de servidumbre en el Bolívar Grande (Colombia) en el Siglo XIX. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.

Taylor, S. J. y Bogdan R. (1987): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós Básica.

Torres, L. (2014): El servicio doméstico en Santiago del Estero: Desigualdades sociales, laborales y de género en una sociedad tradicional. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de Diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En *Memoria Académica*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4528/ev.4528.pdf