

Son un mal necesario...pero hay que aceptar

Acerca de las formas de vinculación

“empleadora-empleada” en el servicio doméstico en Santiago del Estero

They are a necessary evil ... but you have to accept. About the forms of “employer-employee” relationship in domestic service in Santiago del Estero

Lucas Emanuel Torres ¹

RESUMEN

En el presente artículo, nos proponemos analizar las formas en que se instituyen las relaciones laborales del servicio doméstico en Santiago del Estero, Argentina. Consideramos importante profundizar el conocimiento del vínculo que se forja entre empleada y empleadora para visibilizar sus prácticas, dado que el conglomerado Santiago del Estero-La Banda es en donde se concentra la mayor cantidad de empleadas domésticas de la provincia (ocupando el segundo lugar en el país después de Formosa), y teniendo en cuenta que éste es uno de los trabajos más feminizados del mercado laboral santiagueño, presentando tasas muy altas de informalidad y precariedad.

A partir de un estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad realizadas principalmente a empleadoras del servicio doméstico y, también, a empleadas, nos proponemos estudiar dimensiones como: las formas de contratación, de determinación de los salarios, de distribución de las tareas y en los modos de selección del personal doméstico. De esta forma, aspiramos a poder comprender algunas desigualdades presentes en esta actividad.

Palabras clave: servicio doméstico; vínculo; empleadoras; modos de selección; desigualdades

¹ Licenciado en Sociología y Magister en Ciencias Sociales por la UNSE, tesista del Doctorado en Estudios Sociales de América Latina de la UNC. Becario doctoral del CONICET con sede en el Instituto en Estudios para el Desarrollo Social (UEDD UNSE-CONICET). Docente de la carrera Licenciatura en Trabajo Social de la UNSE en la cátedra de Introducción al Conocimiento Científico. Miembro del Equipo Estudios del Trabajo del INDES. Integrante del proyecto: Dinámicas del mercado laboral en Santiago del Estero: perspectivas y debates actuales en torno al trabajo y trabajadores Dirección electrónica: lucas_t8@hotmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the ways in which the labor relations of domestic service are instituted in Santiago del Estero, Argentina. We consider that it is important to deepen the knowledge of the link that is forged between the employee and the employer to make their practices visible, given that the conglomerate of Santiago del Estero-La Banda is where the largest number of domestic employees of the province is concentrated (second place in the country, after Formosa), and taking into account that this is one of the most feminized jobs in the labor market in Santiago, presenting very high rates of informality and precariousness.

Through a qualitative study based on in-depth interviews with domestic service employers and with employees, we intend to study dimensions such as hiring methods, determination of salaries, distribution of tasks and the selection criteria for domestic staff. In this way, we aspire to be able to understand some of the inequalities that are present in this activity nowadays.

Key words: domestic service; relationship; employers; selection modes; inequality

Introducción

El trabajo en el servicio doméstico ha sido históricamente invisibilizado tanto social como académicamente. Según Lautier (2003) particularmente la sociología del trabajo latinoamericana guardaba una enorme deuda con este sector de trabajadoras excluidas de la mayoría de las legislaciones laborales.

Sin embargo se puede destacar que promediando la primera década de los 2000 y hasta nuestros días, el trabajo doméstico remunerado ha cobrado gran interés por parte de científicos y científicas sociales quienes lo analizan desde distintas perspectivas. Por mencionar solo algunos de los aportes se pueden nombrar los 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 (Gorbán, 2013; Canevaro, 2014); miradas estrictamente legalistas a partir de las cuales se analizan las legislaciones y normativas en torno al sector (Lavin, 2006; Solano y Flórez Bolívar, 2013; Pereyra, 2013; Poblete, 2014), históricas (Allemandi, 2014; Pérez, 2017), entre otras.

En Santiago del Estero (conglomerado Santiago del Estero-La Banda) el sector representa el 25% ² de las trabajadoras en actividad (Torres, 2018), con una tasa de feminización del 97%. Además es una de las actividades más precarizadas en donde

² Datos para el IV trimestre de 2014. EPH-INDEC. Elaboración propia.

cerca del 98% de las empleadas domésticas no están registradas.

Entre las características más sobresalientes de la actividad, en el conglomerado, podemos destacar, además de su alta informalidad, que el grupo de edad donde se observa la mayor concentración (28%) es el de 30-34 años, con nivel educativo de secundario completo (38,2%), de origen local (83,77%), es decir oriundas del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, y jefas de hogar (40,39%). De acuerdo al tipo de inserción, podemos decir que predominan las trabajadoras "con retiro", representando a un 98,25% del total de trabajadoras del sector (Torres, 2014). La gran mayoría no cuenta con acceso a obra social y aportes jubilatorios, aunque el 37% percibe aguinaldo y el 22% cuenta con alguna cobertura de salud (Torres, 2018).

Es preciso señalar que más allá de ciertas características de la actividad, lo que nos interesa es analizar la relación laboral, en particular el vínculo que se forja entre empleada y empleadora. Se hará hincapié en la figura de la empleadora (y no del empleador o empleadores) ya que de acuerdo a diversos estudios (Lautier, 2003; Tizziani y Poblete, 2013; Gorbán, 2014) son las mujeres de clases medias y altas las encargadas de "reclutar" a otras mujeres para delegar las tareas domésticas que les han sido asignadas dentro de la división sexual del trabajo patriarcal, intensificando de esta manera las desigualdades sociales.

De acuerdo a Gorbán (2014) las empleadoras eligen un perfil de trabajadora en función de las necesidades de organización de la familia. Lo que hace interesante a la relación, según la autora, es que esa organización es cambiante, por lo tanto los acuerdos laborales se van a ver modificados en el transcurso del tiempo.

Algo que destacan tanto Gorbán (Op.cit.) como Canevaro (2017) es el componente afectivo de la relación, que va a estar presente desde el momento de la selección, en términos de la empatía que se genera entre empleada y empleadora (para el caso de las mujeres empleadas como niñeras también la empatía con el niño o niña a cuidar) desde el inicio de la relación, así como el afecto generado, y fortificado, a través de los años, que va a transformarse muchas veces en lealtad hacia la empleadora.

Existe, según Canevaro (Op.cit.), un solapamiento de lo laboral y lo afectivo sobre todo en momentos de reclamos por mejoras laborales para las empleadas. Es que las empleadoras pueden llegar a percibir una especie de traición a la relación afectiva, cuando las empleadas reclaman por sus derechos laborales o bien por aumentos de salarios.

Vemos entonces como una relación laboral, mas allá de lo afectivo, va a representar una relación de desigualdad entre las partes. Tilly (2000) comenta al respecto que las desigualdades categoriales penetran al interior de los hogares de clase media y a menudo hace coincidir las diferencias categoriales externas con las internas. Las categorías internas hacen referencia a una estructura de diferenciación visiblemente al interior de una organización, en este caso el hogar, por ejemplo entre empleadores y empleadas. Mientras que las categorías externas corresponden a diferencias sistemáticas en las actividades, la retribución, el poder y la perspectiva dentro de ellas. Un ejemplo obvio de este tipo son las diferenciaciones de género, en este caso la tipificación sexual de las ocupaciones.

El autor afirma (op.cit.; p.88) que por lo general los dueños de casa “reclutan ayuda” domestica armonizando la categoría interna subordinada del “criado” con las categorías externas de raza, etnia, género y/o clase que están sumamente arraigadas en la sociedad. En este sentido, la mayoría de los estudios coinciden en que es la conjunción de estos atributos mencionados por Tilly, los que van a definir la distribución de los bienes y servicios en la sociedad, en este caso, el tipo de actividades, relaciones laborales, etc. Entonces encontramos relaciones laborales cargadas de cierta afectividad pero que van a responder pura y exclusivamente a las necesidades de la organización familiar haciendo coincidir categorías externas a esa organización, y determinadas socialmente, como pueden ser mujeres de sectores populares urbanos, con categorías internas de la organización, como familia empleadora-empleada, poniendo de manifiesto, según Gorbán (2014) como se construyen en el vínculo entre clases sociales distantes procesos de inferiorización y jerarquización social.

Estos procesos, según Gorbán y Tizziani (2014), se van a producir a partir de una imagen inferiorizada que estas personas de clases media y alta han construido de la empleada doméstica en torno a ejes que hacen referencia a la clase, la raza y el origen geográfico, la cual va a coincidir con el status inferiorizado de empleada doméstica. Por lo tanto, nos interesa indagar en cuales son los medios por los que se logra armonizar esas categorías, que criterios y de qué modo se realiza.

Aspectos metodológicos

Los datos analizados pertenecen a mi tesis de Doctorado y fueron realizados durante el año 2015. Los testimonios expuestos son resultado de 15 entrevistas en profundidad 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. Las entrevistas fueron realizadas en torno a grandes ejes temáticos como “experiencias en el servicio doméstico”, “informalidad y precariedad laboral” y “trayectorias laborales”.

Se optó por la técnica de la entrevista en profundidad 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 (Taylor 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.

Las dimensiones que se tomarán en cuenta para el análisis serán los tipos de inserción en la actividad, modos de determinación de los salarios, percepciones y valoraciones de las empleadoras sobre la actividad, criterios de selección y asignación de las tareas.

Se tomaron casos de empleadas y empleadoras en el área urbana de Santiago del Estero (Capital y Banda) a partir del muestreo por Redes o Bola de Nieve, distribuidas (en el caso de las empleadas) 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. En el caso de las empleadoras, tres de ellas son empleadoras de las trabajadoras entrevistadas y las restantes son parientes o amigas de las primeras.

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 y jubilada.

Los casos seleccionados tenían como criterio 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.

Acerca de los tipos de inserción y la determinación de los salarios

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). Además se incluyen las horas trabajadas y el horario, antigüedad en el empleo y el monte de la remuneración.

Según Pereyra y Tizziani (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 ya que, de acuerdo a datos estadísticos sobre el sector, la mayoría de las trabajadoras se encuentran en el rango de entre 16 y 34 hs semanales (Torres, 2014).

- Juliana es oriunda de la ciudad de La Banda, trabaja de lunes a viernes de 9 a 15 hs para una misma empleadora, desde hace un año, con un total de 30 hs semanales y un salario de \$1200 mensuales (incluido el transporte). Es dama de compañía de una persona mayor.
- Yamila, nacida en la ciudad de Santiago del Estero, 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). Es niñera
- Celina, originaria de la ciudad de Santiago del Estero, trabaja de lunes a viernes de 8 a 13 hs desde hace 15 años para “la doctora” con un total de 25 hs semanales y un salario de \$2000 mensuales. Es ama de llaves.
- Graciela, oriunda de la ciudad de la Banda, va de lunes a viernes 8 a 12 hs desde hace un año y medio en el mismo lugar de trabajo con un total de 20 hs semanales y un salario de \$2400 por mes (no incluye transporte). Es empleada de limpieza.
- Marisa, nacida en la provincia de Buenos Aires actualmente vive en la ciudad de La Banda, 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 la misma empleadora) y \$150 en otra (incluido el transporte).
- Carla, originaria de Guampacha (Departamento Guasayan en el interior provincial) trabaja cama adentro desde hace 40 años exactamente para el mismo empleador y un salario de \$3000 mensuales. Es empleada de limpieza.
- Elida, oriunda de Tío Pozo (Departamento Loreto), es empleada cama adentro desde hace más de 10 años, trabaja para Lucía 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. Es empleada de limpieza y cuidado de una persona mayor.
- Rita, nacida en la ciudad de La Banda, 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, por lo general, 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 las empleadoras, 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 las empleadoras.

-...sí alguno de los dos no trabajamos, ellas no vienen...el asunto es cuando nosotros vamos a trabajar... (Ivana en alusión a que las niñas 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 salarios⁶ también se debe a que los mismos están determinados unilateralmente por las empleadoras, son ellas las que deciden el nivel de remuneración en todos los casos, sin que exista alguna instancia de negociación entre las partes. -...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 empleadores), 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 sí...(Elida)

El salario se establece en base a lo que podríamos denominar el “boca a boca” entre empleadoras. Por lo general se consulta a otras personas de sus círculos más íntimos, familia o grupos de amigos o compañeros de trabajo , “¿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 y sobre todo sin el conocimiento ni voz de las empleadas.

En efecto, Pilar nos cuenta que:

⁶ Durante el periodo en estudio, según la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, el salario promedio de las empleadas entrevistadas debían ser: Categoría 1: SUPERVISOR/A Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo: 40 hs semanales, \$5135. Categoría 4: ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores: 36 hs semanales, \$4654. Categoría 5: PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar: 33 hs Con Retiro, \$4186; Sin Retiro: \$4654. Información disponible en: https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329

- ...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 mi 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 una 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 algunas 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 otros .

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 (Hipermercado ubicado en las afueras de la ciudad de La Banda)...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 trabajaba 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 las percepciones, valoraciones de la actividad y modos de selección

En este apartado vamos a analizar las percepciones que tienen las empleadoras sobre la actividad así como sus criterios y modos de selección. Coincidimos con Gorbán (2014) en que el análisis de las prácticas y lógicas asociadas a este momento puntual del comienzo de la relación laboral nos permitirá observar, por un lado cuales son las expectativas o lo que las familias esperan al momento de iniciar la contratación de una persona que se ocupe de las tareas domésticas, en cualquiera

de ellas, y al mismo tiempo los temores que dicha contratación suscita. Por otra parte nos permitirán dar cuenta de las representaciones¹⁰ existentes entre quienes contratan (familias de clase media y alta) sobre quiénes pueden ser “cuidadoras” y/o “limpiadoras”. En este sentido podemos decir que la contratación en un tipo de tarea específico va a diferenciar en la valoración que se tiene del trabajo doméstico en sí. Una empleada contratada en tareas de cuidado de niños o adultos dependientes tiene que demostrar que está capacitada para dicha tarea de forma diferente que las empleadas de limpieza. Aunque la línea divisoria entre ambos roles es muy fina y constantemente es cruzada por las empleadoras, éstas resaltan la importancia de una u otra actividad.

Al analizar los criterios de selección del personal doméstico vamos a descubrir cómo son clasificadas las personas y en base a qué se realiza esta categorización. En este sentido lo que se busca es aportar sobre el hecho de que existe una jerarquización de clase sobre las personas calificadas para realizar dichas tareas.

En este sentido podemos ver alguna diferencia entre las empleadas contratadas para cuidado de niños y las de limpieza. Es que las madres empleadoras se toman más recaudos a la hora de seleccionar niñeras:

-primero que tenga disponibilidad horaria, que me de confianza, no siempre han traído referencias, siempre han sido recomendadas por alguien, en el caso de Yamila, como había terminado la escuela y no estaba haciendo nada el año pasado, yo le he ofrecido que venga a trabajar conmigo, le he ofrecido porque es de la familia, y que mejor que dejar el cuidado de mi hija en alguien de que conozca, y ella encantada, yo le he dicho que le iba a pagar, no le iba a decir que venga gratis por ser mi sobrina, además sabía que ella necesitaba la plata y era de confianza, porque las demás, siempre he tenido algún problema con las demás, ella es muy responsable, nunca ha faltado...
(Ivana)

Ana tiene una serie de pautas más rígidas a la hora de seleccionar una niñera, y lo expresa del siguiente modo:

-primero si tiene experiencia, segundo si ha sido madre o ha cuidado alguna criatura y después su edad, me condiciona mucho, porque si es muy joven no sé qué tanta experiencia puede llegar a tener, o tanto espíritu de cuidado y de responsabilidad puede llegar a tener, después su aspecto personal, porque si es una persona que se cuida que es limpia, también voy a saber que va a hacer lo mismo con mi hijo, me lleva a pensar eso...otra de las cuestiones que tengo en cuenta es cuando lo ve a mi hijo, si hay algún tipo de conexión...

Ana recuerda el caso de una niñera con la que su hijo no había entablado una buena “conexión” porque

¹⁰ La autora utiliza el concepto de representaciones sociales entendiendo estas como valoraciones que tienen las familias contratantes de personal doméstico sobre los puestos de niñera y personal de limpieza, y sobre todo sobre la “imagen” de ciertos tipos ideales de empleadas de estos dos rubros.

-ella no emitía esa maternidad o esa sensación de que vení que conmigo te vas a sentir bien, yo la veo a la niñera no como que es una empleada más sino que ella cumple el rol que yo no puedo cumplir que es el de atenderlo, de enseñarle, de cuidarlo, de jugar con él, de hacerle cariño, son cosas que yo a él no le puedo dar durante prácticamente todo el día...entonces yo la veo como una segunda mamá entre comillas, y que tiene que hacerlo bien sino no funciona...

La asociación de la niñera a la maternidad es lo que más condiciona en este caso, hasta el extremo de buscar una conexión casi mágica entre el niño y la empleada, esta asociación es quizá el punto de partida de todas las desigualdades de género que se pueden encontrar entre las empleadas del servicio doméstico, y están intensificadas en la figura de la niñera.

Esto es debido a que históricamente se ha asignado a las mujeres las tareas domésticas y de cuidado a partir de la división sexual del trabajo. Este rol maternal se traslada a las actividades laborales remuneradas fuera del propio hogar y se asocian con tareas netamente femeninas.

Además, Luz Arango (2011) nos muestra que dentro del trabajo de cuidado existe una diferenciación entre tareas "nobles" y tareas "sucias". Las primeras gozan de mayor prestigio o respetabilidad social; dentro de estas actividades están la Salud, la Enseñanza y la Asistencia Social. Mientras tanto en las segundas se encuentran el Aseo, Limpieza y Alimentación (p. 93).

Otro de los factores que entran en juego a la hora de seleccionar niñera es la edad, tal como expone Gorbán (2014) las mujeres menores de 25 años y mayores de 50 no son consideradas, al menos en primera instancia, como buenas candidatas.

-que supere los 25 años, considero que una persona mayor, de 21, ya tiene determinado que quiere para su vida, o que es lo que le gusta y que no, ya debe haber tenido experiencia o con sus sobrinos o con su hijo, que ahora hay muchas chicas jóvenes que ya tienen hijos de por sí, que algunas nacen siendo madres o se van haciendo madres en el camino... (Ana)

En ambos casos, Ivana y Ana, se hace necesaria la contratación de una empleada para el cuidado de sus respectivos hijos, ya que ambos integrantes de las parejas trabajan durante todo el día, entonces la disponibilidad horaria de la niñera juega otro papel preponderante. El hecho de no estar presentes en la casa ninguna de los integrantes de las parejas hace que la niñera supla ese lugar.

Sin embargo la búsqueda y contratación ¹¹ de la niñera recae en las mujeres. Consultadas sobre esto nos dicen.

¹¹ Entendemos por búsqueda y contratación al hecho de que son las mujeres las encargadas de generar el vínculo, ya sea mediante entrevistas o bien informando si el puesto es suyo.

-yo soy la encargada de buscar, contratar y generar el vínculo con la empleada, siempre escuchando la opinión de mi marido... (Ivana)

-la búsqueda la hago yo, porque Andrés no tiene tiempo, y después la entrevista en una primera instancia la hago yo, y después una segunda instancia para determinar si queda o no Andrés...la decisión final la tiene él... (Ana)

-la encargada de buscar empleada soy yo, porque con los ingresos de Toni (Marido) se pagan todos los impuestos incluyendo locales, y yo con mi ingreso pago una empleada doméstica para que me ayude... (Lucía)

Como vemos en los dos primeros casos, es el hombre el que tiene la última palabra, a pesar de que las mujeres son las encargadas de buscar niñera. Esto puede deberse a que el varón es el encargado de garantizar seguridad a la familia, por lo tanto es quien debe confirmar o no el ingreso para las personas ajenas que entren a su casa.

El caso de las empleadas de limpieza es un tanto distinto, los requisitos no son tan altos. Si bien la confianza es un punto de referencia, no es así con la edad o la cortesía en el vínculo hacia los menores.

-muchas veces no hay criterios, resulta de la necesidad de cada una, del momento, esta señora que tengo, ella ha sido una cuestión de necesidades, pero siempre más o menos he tenido en cuenta referencias, que sean chicas honestas, personas honestas... (Pilar)

-buscamos que sea honesta, que sepa hacer, por ejemplo no me importa que sepa cocinar, porque yo cocino, pero sí que sepa limpiar... (Lucía)

Las destrezas y habilidades así como la honestidad son criterios básicos para las empleadas de limpieza, de acuerdo a las entrevistadas, éstas deben resolver una necesidad práctica más que emocional como en el caso de las niñeras.

De esta manera podemos observar cómo el tipo de tarea para la que se contrata la empleada va a ir delineando un tipo de jerarquización entre ellas, las empleadas contratadas para el cuidado de niños son más valoradas por el tipo de tarea a realizar, más allá que en la práctica puedan o no mezclarse con las tareas de limpieza. Las empleadas de limpieza en cambio son las menos valoradas, la respuesta de Pilar condensa con toda la fuerza y la crudeza el sentimiento y la consideración hacia estas empleadas.

-son un mal necesario, como yo digo, pero hay que aceptar...

Al igual que en el trabajo de Gorbán (2014) esta frase condensa un sentimiento que se vincula directamente a la amenaza que la figura de la empleada encarna es por ello que la confianza aparece como el requisito fundamental a la hora de la contratación y por ello el énfasis en la honestidad de la persona.

-nosotros confiamos todo en Celina, es la única que puede ingresar al estudio en el caso de que no esté mi marido, y además la única que puede limpiar ahí... (Doctora)

Estos empleadores ven en Celina su persona de confianza en la casa, además de la empleada doméstica. Quizá por eso deciden nombrarla su ama de llaves, en principio la persona que tiene permiso de ingresar a todos los lugares de la casa, y en segundo lugar su representante ante cualquier imprevisto profesional que se presente, ya sea el pago de alguna deuda o la recepción de la correspondencia específica del estudio jurídico. Y de este modo vuelve a aparecer la jerarquización que se observa entre empleadas, siendo las de limpieza las menos valoradas.

Ahora bien, más allá de que la búsqueda y contratación de las empleadas sea una tarea de las mujeres del hogar, también lo es la asignación de las tareas a realizar. Esto coincide con la vasta literatura sobre el tema, la cual resalta el hecho de que el empleo doméstico es una relación netamente entre mujeres. Consultadas al respecto encontramos lo siguiente:

-yo no le indico, ella lo hace sola, pero cuando yo no tengo tiempo si le digo, Yami haceme tal cosa... (Ivana)

-yo le asigno las tareas, yo me encargo de hacer eso aquí en la casa, por lo general cuando ella llega yo le digo, el menú queda a criterio de ella, ella se encarga de mi hijo y de nadie más, las labores de ella son con mi hijo, yo le pido que donde este mi hijo trate de tener un poco ordenado y limpio, el resto de la casa no... (Ana)

-yo les asigno las tareas, cuando las contrato les digo yo quiero que hagas esto, así, así, así...a esta señora (su actual empleada) le he dicho que las cosas las haga como yo quiera, a mí me gusta que ellas trabajen tranquilas, que sean responsables de su trabajo... (Pilar)

-yo le asigno las tareas a Elida, por lo general dejo una lista donde le digo que es lo que necesito ese día... (Lucía)

-las tareas de limpieza y mantenimiento de la casa las asigna Celina¹², ella tiene total libertad para decirle a la empleada que es lo que tiene que hacer durante el día... (Doctora)

En todos los casos son las empleadoras las que asignan las tareas a las empleadas, inclusive al momento de delegar esta responsabilidad, como en el caso de la Doctora, ésta decide delegarla en Celina, quien es la que va a indicar cuáles son las tareas de limpieza a la empleada.

Por lo tanto las mujeres del hogar no solo son responsables de la búsqueda, selección y contratación de otras mujeres como personal de servicio, y con esto la clasificación de aptas o no para dicho trabajo, sino que también la de asignar las tareas

¹² Por su puesto de ama de llaves.

cotidianas. Entonces dentro de su esquema clasificatorio estas mujeres de clase media y alta deben seleccionar de entre mujeres de clases populares, de acuerdo a ciertos criterios, que muchas veces son acelerados por las necesidades, de honestidad, confianza, instinto maternal, etc. para poder encontrar la empleada que pueda ingresar a su hogar, en algunos casos con el consentimiento último del varón.

Sobre los “planes sociales” y estereotipos de género

Una cuestión que salió a la luz durante las entrevistas fue el de los “planes sociales”. Consultadas algunas empleadoras sobre esta situación, la expresión de repudio a las políticas públicas es una constante para aquellas personas que se ven en la imposibilidad de conseguir trabajadoras, no admitiendo en este sentido, los bajos salarios que ofrecen ni las malas condiciones laborales para llevar a cabo el trabajo.

...Había una época que tenía una bronca porque decía que no podía conseguir, ¿que nadie quería trabajar, no necesitan? Una deja de trabajar porque ya tenía el plan, y bueno como ya tenía me ha dicho que no lo iba a descuidar al hijo, entonces se ha ido...opino que, que mente pequeña que pensar que con un plan van a poder sobrevivir, me parece una tontera, pero también calculo que no les es grato ir a trabajar a casas de familia, les gustaría tener otro empleo...pero debido a las condiciones donde viven, debido a las instrucciones que tienen saben que no pueden aspirar a otra cosa más que eso, pero entre tener un plan, sin tener otra contraprestación, yo creo que se quedan con el plan y no con ir a trabajar a una casa de familia, eso sí me parece aberrante, que decir me voy a trabajar, voy a hacer algo productivo por lo menos que quedarme en la casa, y quedarme conforme con el plan...por ejemplo tienen la asignación universal, el plan higiene, por ahí entre todos cobran 8000 pesos, entonces yo digo estas hijas de p... por ahí reniego, y digo yo tengo que andar de aquí para allá, y estas tienen más sin hacer nada... (Ivana)

Sin embargo al mismo tiempo el “plan” es una de las razones para no formalizar el empleo de Yamila.

-pero en realidad ella aparte tiene el plan progresar, si ella estuviese blanqueada ella no podría cobrar ese plan, si me ha pasado con la anterior, pero ella tenía la asignación universal, y yo le he planteado de blanquear, pero no ha aceptado porque si no iba a cobrar menos... (Ivana)

De esta manera el “plan” por un lado es un impedimento para encontrar empleadas y por el otro para poder formalizarlas. Al mismo tiempo que se convierte en un atributo de personas poco inteligentes, oportunistas y sin ganas de trabajar.

-...porque no se consiguen, por los planes que te dan, eso es lo que les facilita una entrada de dinero y para ellos es más que suficiente, no hay una concientización de cumplir un horario, de salir a trabajar o buscar algo.. Sacrificarse un poquito como digo yo, porque si vos recibes una asignación o un plan lo ideal sería que vos trabajes para que en vez de tener 2000 pesos tengas 3500... (Pilar)

Como podemos apreciar en estos dos ejemplos, existe una acusación muy dura sobre aquellas personas que no están dispuestas a trabajar en el servicio doméstico por decisión propia, es como si estas personas no solo no pueden negarse a realizar tareas de servicio sino que además no tienen derecho a no poder o no querer realizar el trabajo que estas otras personas, de una clase media o media alta, no están dispuestas a realizar.

En estos casos se explicita una cierta descalificación hacia las mujeres de escasos recursos por el cobro de un "plan", recriminando la falta de ambición pero ocultando con ello la imposibilidad de someter a estas personas a los trabajos que no están dispuestas o no pueden realizar ellas mismas.

Hablar de estereotipos de género es poder acercarnos a éstos a través de las actividades laborales que han sido asignadas a las mujeres. Como se dijo anteriormente, las tareas de cuidado (ya sean de limpieza o enseñanza¹³) son actividades que han sido históricamente a ciertas aptitudes inherentes al género femenino.

Por lo tanto, consideramos que es preciso señalar la forma en que estas mujeres empleadoras asocian el trabajo doméstico al género femenino. Podemos decir que la clasificación de las tareas domésticas como netamente femeninas está condicionando el accionar de estas mujeres. En efecto, consultadas las empleadoras sobre si contratarían empleados varones para realizar trabajo doméstico nos contestaron:

-no, no contrataría, aparte porque tengo una hija mujer, no tendría confianza, meter un tipo en la casa no, aparte no sé si existen tipos...o sea que hay, hay, pero no sé dónde estarán trabajando, pero pienso que hay detalles que ellos no tendrían en cuenta como nosotras las mujeres... (Ivana)

-no sé si contrataría, tendría que verlo, pero no sé por mi hija, ahora te digo que no...las personas gay limpian mejor que las mujeres, son más fieles a los empleadores...eso dicen, no sé... (Pilar)

-siempre buscamos hombres para la jardinería y la limpieza de la pileta, pero para las tareas de la casa siempre una mujer, no contrataría un hombre para la limpieza... (Doctora)

¹³ Como se dijo más arriba, en Santiago del Estero, el 25% de las mujeres en actividad trabaja en el servicio doméstico, siendo esta la que mayor cantidad de mujeres agrupa. En segundo lugar está la enseñanza con un 16,9%.

Como vemos, la asociación de las tareas domésticas es inherente en las mujeres para estas personas, si bien el hecho de que haya hijas en el hogar es un motivo más que suficiente para ellas, de todas maneras le agregan el componente de género asociado a la limpieza y el cuidado hacia las mujeres.

La bibliografía especializada nos muestra que tanto el servicio doméstico como la enseñanza son considerados (Zurita, 1997; Ruíz y Zurita, 2002; de Olivera y Ariza, 2000, Arango, 2011) como actividades que han sido asignadas a las mujeres como extensión de los roles de género en el mercado laboral por medio de la división sexual y social del trabajo

REFLEXIONES FINALES EN TORNO A LAS DESIGUALDADES CATEGORIALES

A partir de las entrevistas, podemos observar cómo las categorías externas de las que nos habla Tilly (2000), en este caso mujeres y pobres, coinciden con las categorías internas de empleada (subordinada), en el sentido en los que se presentan los modos de clasificación de las personas que son aptas para aspirar al trabajo doméstico remunerado.

Los modos de selección, es decir aquellos criterios visibles como la predisposición horaria, la aceptación de los salarios que están dispuestas a pagar las empleadoras, y hasta cuestiones estéticas y de higiene personal, van a jugar un rol preponderante a la hora de decidir qué persona entra a trabajar en la casa.

De esta forma se van configurando estereotipos de trabajadoras que van a responder a criterios no solo de género o de habilidades y destrezas, sino de sumisión, honestidad, responsabilidad, lealtad, empatía, que las empleadoras van a utilizar como barreras de acceso al empleo. La empleada doméstica al ser mujer y pobre debe aceptar de forma pasiva las condiciones establecidas por estas mujeres de clases media y alta. Si bien es comprensible que la situación inicial de decidir que una persona ajena a la organización familiar pueda ingresar a la misma conlleva temores e inseguridades, también se hacen visibles formas de categorización y jerarquización social que pueden resultar hasta crueles si tenemos en cuenta que el trabajo por lo general es informal, precario y mal remunerado.

En cierto sentido, podemos hablar de formas de disciplinamiento de las voluntades y de los cuerpos, para poder mantener y reproducir desigualdades sociales y de género que van más allá de la relación laboral en sí. Y que se presentan como prácticas recurrentes e inalterables que se transmiten de persona a persona para mantener la dominación sobre una clase y un género.

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.
- Arango Gaviria, L. G. (2011). El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En Arango, L. G. y Molinier, P. (Comps): El trabajo y la ética del cuidado. (Pp. 91-109) Universidad Nacional de Colombia, La Carreta editores. Medellín.
- 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.
- (2017): ¿Amigas o patronas?, ¿trabajadoras o como de la familia? Negociaciones en torno a la nueva ley del servicio doméstico en Buenos Aires. En Abramowski, A. y Canevaro, S. (compiladores): Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y humanas. Ediciones UNGS. Buenos Aires.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (2000): Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En de la Garza Toledo, Enrique: Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. Fondo de Cultura Económica. México D.F.
- Gorbán, D. (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.
- (2014): De niñeras, cuidadoras y empleadas domésticas: una mirada sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. Documentos para discusión N°14. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires.
- y Tizziani, A. (2014): Inferiorisation and deference: the construction of social hierarchies in the context of paid domestic labour. En Women s Studies International Forum N°46. Reino Unido.
- Groisman, F. y Sconfienza, E. (2012). El servicio doméstico en Argentina: informe de situación 2004-2012. CONICET-UBA. Buenos Aires.
- Lautier, B. (2003): Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. Revista Mexicana de Sociología. Año 65, N° 4, Octubre-Diciembre. México D.F.
- Lavín, A. (2006): El trabajo doméstico. Decreto-Ley 326/56 Comentado y anotado con jurisprudencia. Lerner Editorial. Córdoba.
- 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.

Ruiz, G. y Zurita, C. (2002): Roles de género en el mercado de trabajo: estrategias de ingresos, identidad laboral y clientelismo. En Revista Trabajo y Sociedad N° 4. 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. y Bogdan R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados. Paidós. Barcelona.

Tilly, Charles (2000): La desigualdad persistente. Manantial. Buenos Aires.

Tizziani, A. y Poblete, L. (2013): Presentación. Revista Estudios Sociales. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia.

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

----- (2018): Informalidad y precariedad laboral entre las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. En Journal de Ciencias Sociales. N° 10. Revista Científica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Palermo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Zurita, C. (1997): Trabajo, servidumbre y situaciones de género: Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero, Argentina. Ponencia presentada en el XX Congreso Internacional