

**LIMPIAR, LAVAR, COCINAR Y CUIDAR:  
EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN PANDEMIA.  
EXPERIENCIAS DE TRABAJO EN LA CIUDAD  
DE BAHÍA BLANCA (ARGENTINA)**

***LIMPAR, LAVAR, COZINHAR E CUIDAR:  
TRABALHADORAS DOMÉSTICAS EM  
PANDEMIA. EXPERIÊNCIAS DE TRABALHO  
NA CIDADE DE BAHÍA BLANCA (ARGENTINA)***

***Pablo Ariel Becher***<sup>1</sup>

Fecha de recepción: 16/11/2020

Fecha de aceptación: 03/03/2021

---

1 Doctorando en Ciencias Sociales (UBA). Mg. en Sociología (UNS). Docente e investigador de la Universidad Nacional del Sur- Miembro del CEISO y GESMAR. Coordinador del GT de CLACSO, Anticapitalismos y sociabilidades emergentes. Correo electrónico: pablo-becher@hotmail.com

## RESUMEN

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones urbanas femeninas más importantes de la Argentina. En medio de la pandemia por Covid-19, miles de mujeres se vieron forzadas a salir a trabajar. Trabajo precarizado e informal, con una organización sindical incipiente y un conjunto de derechos laborales lentamente reconocidos. Este artículo intenta explicar sus características principales y sus formas de organización gremial en la ciudad de Bahía Blanca en el singular año 2020. A través del relato de experiencias y percepciones de empleadas domésticas se ponen en discusión la importancia de la economía del cuidado y la falta valoración social de este tipo de tarea.

**Palabras claves:** Bahía Blanca- Economía del cuidado- Empleadas domésticas- Precarización laboral.

## RESUMO

O trabalho doméstico é uma das ocupações urbanas femininas mais importantes da Argentina. Em meio à pandemia da Covid-19, milhares de mulheres foram pressionadas a sair para o trabalho. Trabalho precarizado e informal, com uma organização sindical incipiente e um conjunto de direitos trabalhistas lentamente reconhecidos, este artigo tenta explicar suas principais características e suas formas de organização sindical na cidade de Bahía Blanca no ano singular de 2020. Através do relato das experiências e percepções dos trabalhadores domésticos, discute-se a importância da economia do cuidado e a falta de apreciação social deste tipo de trabalho.

**Palavras-chave:** Bahía Blanca- Economia da assistência- Empregadas domésticas- Précarização do trabalho.

## Introducción

El servicio doméstico constituye en Argentina, como en otros países de la región, una de las principales ocupaciones femeninas urbanas. Su peso en la estructura ocupacional resulta significativo agrupando cerca de 16,7% aproximadamente de las asalariadas a nivel nacional (EPH- INDEC, 2019). Hablamos de un sector altamente feminizado dado que las mujeres representan 98,5% de la población ocupada en estas actividades. A nivel nacional, algunos datos revelan que la mayoría de las mujeres que se ganan la vida a través de este tipo de trabajo remunerado provienen de sectores categorizados como pobres o indigentes y más del 40% son migrantes de países limítrofes a la Argentina. Es observable un bajo nivel educativo en comparación con otros trabajos, y las retribuciones salariales son de las más desvalorizadas: el 74% de las trabajadoras del sector se encuentran en el primer quintil de ingresos (Pereyra, 2015).

Este sector laboral se encuentra atravesado por la precarización y altos niveles de informalidad que repercuten en las condiciones de trabajo, el salario, en las modalidades de contratación, la dificultad de acceso a derechos laborales, y las pocas perspectivas de movilidad social. No obstante, es importante señalar que en las últimas décadas se ha generado una creciente preocupación por parte de los Estados - tanto a nivel internacional (OIT, 2013) como regional y nacional- por equiparar los derechos laborales del servicio doméstico con los demás asalariados.

En los últimos años han crecido las investigaciones en torno al servicio doméstico gracias al auge de la economía feminista y los estudios de género, desde diversas disciplinas científicas (Carrasco et. al, 2011). Algunas de esas publicaciones se enmarcan en lo estrictamente legal, otras abordan el desarrollo histórico/social del servicio doméstico, o analizan temas específicos como las desigualdades de género, el papel de la reproducción social de la fuerza de trabajo en el sistema capitalista, o la informalidad laboral y precariedad que la atraviesa (Cutuli y Pérez, 2011).

Tanto en Argentina como en Latinoamérica el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) ha sido relegado como objeto de estudio, reproduciendo su invisibilidad social. Los debates en torno al trabajo

doméstico han sido fructíferos para pensar esta realidad (Smaldone, 2017). El feminismo marxista retomó el análisis de las relaciones de producción y reproducción del capital postulando la centralidad del trabajo doméstico en el desarrollo y sostenimiento del capitalismo<sup>2</sup>. En coexistencia con los feminismos socialistas y marxistas y con críticas a los mismos, se desarrolla el feminismo radical norteamericano, con “lo personal es político”<sup>3</sup>. Por último el feminismo decolonial ha develado algunas tramas profundas que se engarzan en las formas diversas en que se entiende lo racial y lo étnico, en las propias desigualdades internas que subyacen al propio género y ha puesto de relieve análisis de la experiencia y las marcas de la “etnicidad”, el dato sobre cómo “el trabajo invisible de las mujeres contribuye a reproducir la etnicidad” (Rivera

---

2 Teóricas y activistas feministas como María Rosa Dalla Costa (1977), Selma James (1977) y Silvia Federici (2013) sostienen en sus principales escritos que el trabajo doméstico produce y reproduce la fuerza de trabajo que luego el capital explotará en las fábricas. Tanto para Dalla Costa como para Federici, activistas de la Campaña Internacional por el Salario para el Trabajo Doméstico, la falta de salario oculta el trabajo desarrollado por las mujeres, por lo que la pelea en esos años fue denunciar las condiciones en que el mismo se desarrolla y apuntar a la transformación de las mismas (con el tiempo Federici cambio de posición sobre este tema (Federici, 2018)). Silvia Federici refuerza la tesis feminista materialista sobre la función del trabajo doméstico y la reproducción para el desarrollo del sistema capitalista, se focaliza en el trabajo y el rol de las mujeres en diferentes momentos históricos como parte de la formación de la acumulación originaria para el sistema capitalista en tanto requiere de capital “expropiado”. Por otro lado Daniele Kergoat (2003) ha hecho un trabajo sugerente en Francia donde analiza el concepto de relaciones sociales del sexo, moldeado por la división sexual del trabajo y que atraviesa al sujeto sexuado.

3 La opresión sexual comenzó a ocupar un lugar central en estos feminismos y a constituirse como relevante en la explicación sobre las relaciones de dominación del patriarcado (Carmona Gallego, 2019). Se afirmaba la existencia de factores culturales e históricos que no pueden atribuirse a la naturaleza, que exceden las relaciones exclusivamente económicas, y que han afectado a la subordinación de las mujeres. La opresión hacia las mujeres se sitúa en el patriarcado y la relación entre los sexos, la cual debe pensarse y abordarse en clave política (y en este caso la importancia de Millet). Con el feminismo radical el lema ‘lo personal es político’ se traducirá en una experiencia concreta a partir de la cual transformar y politizar la vida personal y cotidiana de muchas mujeres: los grupos de autoconciencia como menciona Bell Hooks (2017). De manera paralela, son claves los portes desde la interseccionalidad que propone Ángela Davis que reconsidera al trabajo doméstico como opresivo, improductivo y degradante y la pelea por mejoras las condiciones dentro del capitalismo (Davis, 2005). En relación a este tipo de posturas también son importantes los aportes de Christine Delphy (doble jornada, patriarcado) y C. Pateman (contrato sexual).

Cusicanqui, 2008). A su vez, se explicita como parte de las apuestas por avanzar en una epistemología contrahegemónica.

Este estudio retoma algunas de estas discusiones y pretende brindar un panorama general de la situación de las empleadas domésticas en la ciudad de Bahía Blanca, para explicar sus condiciones de trabajo, su percepción del empleo y las relaciones sociales que se tejen alrededor del mismo. Por otro lado, se examina el cumplimiento de determinados derechos laborales y las formas de organización sindical que se encuentran en la ciudad, atravesado por la pandemia de Covid-19.

A través de una metodología cualitativa basada en entrevistas telefónicas a 15 mujeres (entre 22 y 65 años) fue posible conocer algunos aspectos (fragmentarios) de la realidad cotidiana en la que viven las empleadas de casas particulares. Se utilizó un breve cuestionario donde se plantearon ejes concretos: breve trayectoria, condiciones de trabajo, modalidad de contratación y tipo de tareas, percepción del trabajo, situaciones de discriminación o de violencias, inclusión de tareas diversas, utilización de transportes, situación en medio de la cuarentena, accidentes/enfermedades, reconocimiento de derechos y/o de alguna organización sindical. La información obtenida por escrito, audios o llamadas directas implicaron un conjunto de respuestas que permiten comprender, como si fuera una radiografía, algunos de los procesos invisibilizados que ocurren en la situación laboral de muchas trabajadoras. Por supuesto, se accedió a una información limitada, repletas de vacíos y de silencios, de ocultamientos que no pudieron evitarse frente a una metodología básica en medio de las dificultades que ha impuesto la pandemia. Pero el hecho de escuchar las voces de las protagonistas, pedirles en medio de sus tareas que puedan reflexionar y generar un espacio de diálogo, significó el comienzo de un encuentro de futuras líneas de investigación para ahondar en este mundo laboral.

El presente trabajo se estructura en distintas partes: por un lado, se ofrece una serie de datos contextuales de la situación en la ciudad y de la normativa; en un segundo apartado, se explican los relatos sobre las percepciones y las condiciones de trabajo de las empleadas. En un tercer tramo, se analiza la cuestión gremial y la situación de “trabajo en

cuarentena” durante la vigencia del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en Argentina (marzo y diciembre de 2020) y específicamente en la ciudad de Bahía Blanca (provincia de Buenos Aires- Argentina), cerrando con conclusiones provisionarias.

### **Datos socioeconómicos y un breve estado de la discusión sobre el servicio doméstico**

Según datos del CREEBA (2020a) y del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) de Bahía Blanca- Cerri, para los primeros trimestres de 2020, hubo un decrecimiento de la desocupación en la ciudad (en medio de recesión económica), pero se contrarrestó con un crecimiento de la tasa de subocupación que volvió a experimentar un salto apreciable, en comparación a otros trimestres. Los/as sub-ocupados/as son trabajadores/as que involuntariamente trabajan hasta 35hs por semana. En muchos casos, están asociados a tareas caracterizadas por un alto nivel de precarización laboral (CREEBA, 2020b). En la ciudad, las tasas de precarización y de informalidad fueron de un 35% y un 29% en los primeros trimestres de 2020, levemente inferiores a nivel nacional. Hay una deficiencia en los ingresos reales, y un aumento de las horas trabajadas en el sector femenino (más de 35 horas), que tiende a crecer y a equiparse a la tasa de los varones, relacionadas con el elevado peso de actividades laborales como servicio doméstico y enseñanza.

Un cálculo estimativo (por la volatilidad del sector) de la cantidad de mujeres que trabajan en el servicio doméstico en la ciudad rondaría las 10.000 (diez mil) mujeres que realizan esta actividad laboral en distintas modalidades. En una entrevista con la asesora letrada de la Unión Personal de Casas Particulares (UPACP) (el único sindicato en Bahía Blanca de empleadas domésticas desde 2005), C. L., comentaba que de esa cantidad de empleadas solo un 30% está registrada. Entre otros datos el perfil de cada trabajadora del servicio doméstico “varía de lugar en lugar en nuestro país, con una temática e idiosincrasia propia”. En Bahía Blanca “proviene de un sector vulnerable, con estudios secundarios incompletos, o completos, aunque sin analfabetismo” (Entrevis-

ta a C. L., abogada, Bahía Blanca, Bahía Blanca, 16 de mayo de 2020). En relación a la cuestión migratoria, la UPACP tiene muchas afiliadas de procedencia boliviana, de ascendencia chilena y muy poco de procedencia paraguaya, peruana y venezolana. Aun así, predominan las nacidas en la ciudad.

Históricamente, este tipo de actividad fue estructurándose en torno a arreglos informales que reproducían distintos modos de servilismo. La regulación comenzó a considerarse a partir de la década de 1920, en medio de tensiones entre lo que se consideraba el ámbito laboral y familiar. Sin embargo, a pesar de la extensión de amplias protecciones sociales en múltiples actividades laborales, estas regulaciones no beneficiaron a las empleadas domésticas y finalmente, en la década de 1950, se las incluyó en un “ámbito específico”, con la implementación del Decreto-Ley 326/56. Es vital comprender que la regulación del Estado en esta actividad resulta de una importancia mayúscula en un ámbito privado desregulado. La lucha por el reconocimiento de derechos fue estructurándose históricamente en torno a la concepción del trabajo doméstico como una “actividad particular”. Tres aspectos explicaban esa particularidad: la convivencia empleadores y empleadas, el carácter no lucrativo del trabajo doméstico y el tipo de actividades incluidas, consideras como propias de una “ama de casa” (Poblete, 2015).

Ya en 2011, la Organización Internacional del Trabajo adoptó la primera norma internacional sobre esta ocupación a través del convenio 189, que permitía su regulación y reconocimiento. En Argentina, el 13 de marzo de 2013, fue sancionada la ley 26.844 que instaura el “*Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*”, y deroga el Estatuto del Servicio Doméstico de 1956<sup>4</sup>.

---

4 Hubo mejoras sustantivas para las empleadas domésticas a partir de esta nueva normativa: la posibilidad de efectiva aplicación de utilización de ART, la importancia de incluir licencias especiales en el régimen existente, particularmente la licencia por maternidad, así como también se propone mejorar los salarios alineándolos con el Salario Mínimo Vital y Móvil, pago de aguinaldo, pago de horas extras y vacaciones. Se regula la cantidad de horas de trabajo, el pago de indemnización por despido, la obligación de finalidad escolar, y la regulación por periodo de prueba. En definitiva, la ley buscó otorgar a las trabajadoras domésticas los mismos derechos de los que gozan los trabajadores del sector privado, regulados por la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo. Un dato interesante fue la discusión que tuvo que ver con las protecciones sociales tales como asignaciones

En este sentido, la ley 26.844 define al servicio doméstico como: Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad (Art. 2). Se incluyeron categorías internas: 1) las trabajadoras domésticas supervisoras (primera categoría); 2) personal para tareas específicas; 3) caseras; 4) asistencia y cuidado de personas y 5) personal para tareas generales (la quinta)<sup>5</sup>.

En Bahía Blanca es significativa su relevancia en el mercado de trabajo. Es uno de los sectores que más mujeres ocupa junto con la actividad comercial y la enseñanza. Según los datos de las entrevistas y de la UPACP, encontramos en la ciudad dos modalidades básicas de contratación: por jornada parcial, jornada completa o por horas. La gran mayoría de las personas que trabajan jornada completa trabajan para un solo empleador y lo hacen en la modalidad con retiro. La proporción de empleadas que residen en el domicilio del empleador (cama adentro) se redujo significativamente hasta casi dejar de existir. Las trabajadoras de tiempo parcial regulan su actividad con uno, dos empleadores y alguna tarea extra ajena.

En la ciudad, las empleadas que trabajan a jornada completa lo hacen en el cuidado de personas (adultos mayores), mientras que las trabajadoras de jornada parcial realizan actividades de limpieza o cuidado de niños por horas. Con jornada parcial nos referimos a la persona que brinda un trabajo menor a 48 horas semanales, y que realiza seis o diez

---

familiares. Las empleadas domésticas pueden recibir únicamente tres tipos: asignación por maternidad, AUH y asignación por embarazo. Además podían discutir un salario en negociación colectivo con el ministerio.

5 Según algunas autoras como Poblete y Pereyra no todo fue “color de rosas” en relación esta ley: su promulgación y posterior utilización brinda herramientas legales a las empleadas domésticas para el usufructo de derechos adquiridos, pero permanecen ciertas ambigüedades producto de los debates que generó su aplicación como régimen especial. Por ejemplo, al atravesamiento moral y relacionado con lo afectivo de la tarea doméstica, las modalidades de contratación y al aporte propio que en muchos casos las empleadas deben realizar para llegar al mínimo, las regulaciones diversas producto de la heterogeneidad del trabajo, y la derogación o limitación de ciertos beneficios y/o derechos (Poblete y Pereyra, 2015).

horas en días alternados. En cambio, la persona que brinda jornada completa estructura su tarea en 48 horas semanales de trabajo (o en algunos casos, 16 horas de trabajo a efectos del aporte). Sobre este punto, la abogada de UPACP explica que cuando están registradas legalmente (o en blanco) y no llegan al mínimo de 1.041 pesos deben hacer un aporte extra a la obra social para poder llegar y utilizar el sistema, y otro aporte ínfimo para la jubilación. Muchas veces este aporte lo hacen de su bolsillo directamente.

También se observan casos minoritarios de empleadas monotributistas, muchas veces mal informadas o asesoradas por los propios empleadores. Esta situación encubre una relación asalariada y puede denunciarse como fraude laboral, al no existir un tipo de regulación. La tercerización, o la colocación de empleadas por empresas, está prohibida en casas particulares, pero lamentablemente transcurren casos cotidianamente. En todo caso, el dueño o dueña del inmueble debe responder por el trabajo de su empleada doméstica.

La ley 26.844 da la posibilidad a las empleadas de casas particulares de tener su propia paritaria. En este acuerdo paritario interviene el Estado, los gremios como UPACP o Sindicatos de Amas de Casa República Argentina (SACRA) y el ministerio de trabajo, donde se acuerdan salarios mínimos para el sector. En el año 2020, la UPACP quedó en disconformidad con el aumento del 10%, otorgado a nivel nacional, porque se debía de una paritaria anterior, con un arrastre de meses anteriores. El Ministerio de trabajo resolvió sin consenso dictaminar un 10%, en dos etapas, marzo y mayo. La UPACP informó que el salario en mayo de 2020 con retiro para la quinta categoría (tareas generales) se encontraba en los 19.777 pesos y el valor por hora en 155 pesos, frente a una canasta básica familiar que en Argentina para esa época rondaba los 40 mil pesos. Para el Personal de limpieza, el salario mínimo debe ser de 19.785 pesos y valor hora 144,50, lo que equivale a un salario un poco superior al salario mínimo vital y móvil en 38 mil pesos (octubre 2020). Con el transcurso del tiempo, las corridas cambiarias y la alta tasa de inflación pulverizaron estos magros resultados en Argentina.

## **Experiencias de trabajo, experiencias de vida en el servicio doméstico**

A continuación, se exponen sintéticamente algunos de los fragmentos de los relatos de experiencia obtenidos en las entrevistas a las empleadas domésticas. Los nombres de las personas fueron cambiados deliberadamente para preservar la identidad de las mujeres. Observaremos que varias de ellas tienen trayectorias profesionales y familiares diversas, que repercutieron en el desarrollo de su tarea. Por otro lado, esas diversas formas de adoptar el empleo están en consonancia con estrategias sociales más amplias de mantener su familia, aumentar el salario, recomponer su trabajo cotidiano, o de obtener otros empleos de calidad. Algunas se sienten a gusto con su tarea, y otras lo viven como una tensión permanente. La adaptación a esta realidad se condensa con distintas desigualdades que viven cotidianamente, ya sea por su relación de género, de clase y en algunos casos por su pertenencia racial.

La experiencia es el proceso histórico mediante el cual se construye la subjetividad, dentro de un marco de sentido formado. Con esta idea, se apela no sólo a la descripción de las condiciones laborales actuales, sino a los relatos de vida que trascienden un momento puntual y que permiten atisbar transformaciones en el empleo doméstico en vinculación con los cambios en el mundo del trabajo y con curso vital de las trabajadoras (Bertaux, 2005).

María (de más de 40 años) es niñera de dos niños con discapacidad y trabaja por semana en jornada parcial por hora. También hace limpieza de casas de 15 a 18 hs. de lunes a viernes. Hace pocos años que realiza esos dos trabajos. Según ella no está en blanco aún. Tuvo reducción horaria, según le dijeron, “hasta que se mejore la situación”. Su condición la está afectando económicamente. Su salario es de alrededor de 2.250 pesos y los patrones le pagan el colectivo. Desde el comienzo de marzo hasta entrado mayo no trabajó en el cuidado de niños y siguió recibiendo su salario. Sin embargo, en el trabajo de limpieza tuvo que continuar. Le dieron barbijos proporcionados por sus empleadores, aunque el alcohol en gel se lo ha comprado ella. Ha tenido miedo de viajar en colectivo.

Tomó siempre todos los recaudos, desde limpiar su cartera, colocar lavandina en las zapatillas y cambiarse la ropa antes de entrar a la casa del patrón. Ha lavado su ropa por separado. Ella dice: “No me siento discriminada en mi trabajo. Hable con mis patrones, para que me pongan en blanco, me dijeron que si, cuando pase un poco lo de la pandemia” (Entrevista a María, empleada doméstica, Bahía Blanca, 11 de mayo de 2020).

María trabajó en una empresa de limpieza en blanco durante dos años, pero decidió dejarlo. Actualmente se siente a gusto con sus dos trabajos y la tratan bien. “La diferencia de un trabajo del otro se nota, en la empresa te pagan la jubilación y tenés obra social. En el trabajo de niñera al ganar por horas, no te pagan, en la empresa si...”. María comenta que en la empresa “siempre le exigen orden y limpieza a full”. En el trabajo de niñera se siente más a gusto casi en soledad con la crianza de los chicos. Del trabajo de limpieza ha tenido dolores de espalda pero nunca alergias. “De los derechos de trabajo, tengo conocimiento, por eso les pedí que me pongan en blanco” expresa.

Melisa tiene más de 30 años, y hace limpieza del hogar desde hace diez. Trabaja en blanco en dos casas y tercerizada en otra. Está absolutamente en blanco y gana con todos los trabajos alrededor de 25.000 pesos. Empezó a trabajar ya que no tenía estudios y se le dificultaba conseguir un empleo calificado. Ella comenta: “Desde que arrancó la cuarentena no estoy trabajando. Utilizo transporte público para ir a las casas. Los barbijos los compré al igual que el alcohol en gel, sólo para el aseo de la casa uso las cosas de los patrones... en general cuando vuelvo a mi casa ayudan con las tareas del hogar”. “¿Si conozco mis derechos?, Si. Trabajo hace muchos años por lo tanto me tratan con confianza y respeto. No hago tareas que no me corresponden y mis patrones aceptan eso” (Entrevista a Melisa, empleada doméstica, Bahía Blanca, 11 de mayo de 2020).

Valeria (40 años) realiza limpieza de casa de familia desde hace 1 año, aunque ya tiene bastante antigüedad (14 años). Entró a trabajar por recomendación de alguien cercano y por su propia experiencia. Está en blanco por 20 horas semanales, cuatro por día. Gana 13.000 pesos por mes. Si tuviera otro trabajo haría otra cosa, “pero no estudié y bueno...”. En la cuarentena siguió trabajando con barbijo, alcohol en

gel y practicando un protocolo. El patrón se lo paga. Se moviliza en moto. “Tengo una relación bárbara y en cuarentena trabajo los días y horarios que puedo. Mis patrones son profesionales. Me hacen sentir parte de la familia, tengo una buena experiencia”. En la tarea de limpieza no hace tareas extras. Durante la cuarentena usa mucho alcohol, se saca el calzado antes de entrar y no saludarse, “como lo habitual”. Le molesta trabajar con barbijo, aunque con guantes está acostumbrada. Nunca tuvo un inconveniente con sus patrones. No conoce ni tiene idea de sus derechos laborales. Con relación a las cosas buenas y malas que tiene el trabajo, Valeria señala: “por ahí pasar frío, calor...y hacer todo lo mismo que uno hace rutinariamente a veces cansa... Se sufre de dolores de espalda y alergias” (Entrevista a Valeria, empleada doméstica, Bahía Blanca, 6 de mayo de 2020).

Laureana (63 años), a diferencia del resto, trabaja por turno junto con otras tres compañeras desde hace seis años en el cuidado de adultos mayores. Con 8 horas de trabajo diarios gana \$30.000 por mes. Laureana tuvo buenas y malas experiencias, pero después de mucho tiempo se siente a gusto con su trabajo. Tuvo años muy sufridos, con problemas de salud, que arrastra desde que comenzó a trabajar a los 11 años en una carnicería de un tío. El desgaste le pasa factura.

Yo llego a las 12 hs. antes puntualmente hasta las 20hs, preparo la comida comemos con la abuela, lavo la vajilla, piso de la cocina, repaso el baño, acuesto a abuela y ahí descanso un rato yo también, porque tengo 63 años y muchos trabajos en servicio domésticos... No estoy en blanco, pero tengo vacaciones pagas, francos semanales: no trabajo los domingos. No elegí mi trabajo, se dió al quedar viuda a los 28 años con dos hijas muy chiquitas, en ese tiempo en los años 90 tenía 3 casas donde limpiaba por hora. Me encanta trabajar con personas mayores. Tengo libertad de hacer las cosas a mi manera. Nunca tuve que realizar nada que no me corresponda en este trabajo, pero hace muchos años atrás sí, hacía otras tareas. Ahora estoy tranquila porque me cuidan, trabajo como en casa, se preocupan por mí, y todo lo que se refiere a la higiene lo paga el patrón (Entrevista a Laureana, empleada y jubilada, Bahía Blanca, 6 de mayo de 2020).

Romina trabaja para una reconocida empresa de limpieza bahiense. Comenzó hace tres meses, a través de un contacto y luego del período de prueba accedió al blanqueo de una parte de sus horas de trabajo. 4 horas en blanco y el resto en negro. Accedió a ART, obra social, jubilación, pero su trabajo está precarizado. El cobro total que realiza por 34 horas semanales es de 16.000 pesos. Ella hace poco que se encuentra en Bahía Blanca, y sin trabajo no le quedaba otra instancia. “Al principio todo excelente, pero hace un mes empecé a tener diferencias con los dueños de la empresa porque no les hago más de 2 horas extras ya que son horas mal pagas, [sin embargo] el trabajo me encanta ya que donde trabajamos socializamos muchísimo, no hay competencia interna y hablamos mucho entre nosotras”. En la cuarentena la empresa le pagó el barbijo, guantes, alcohol en gel, pero no el transporte público que no realiza por el enorme gasto que le significa. Se mueve en bicicleta, generalmente. Romina vive sola y lleva a su hijo a una niñera a las 5. 30 hs. y luego “hace malabares para ir a trabajar a tiempo”. En ese trayecto siente miedo. Al terminar su labor cotidiana vuelve a su domicilio para continuar con las cuestiones domésticas. “[Sentimos discriminación] a veces nos tratan con inferioridad a las chicas que trabajamos en el área de limpieza y hacen comentarios ofensivos... También hay malos tratos permanentes”, responde ante la pregunta de cómo entiende su trabajo:

El trabajo doméstico no lo veo como algo malo, creo que merece mucho empeño y esfuerzo, principalmente cuando trabajamos en áreas grandes y somos pocas trabajando juntas... Yo creo que mayormente está manejado por gente que quiere pagar \$2,50 al empleado y quedarse la mayor parte de las ganancias y pasando en negro la mayor cantidad de horas posibles. Conmigo se ofendieron mis empleadores porque no les trabajo más de 2 horas extras diarias, ya que es lo que a ellos más los beneficia, no les cubro servicios cuando no tienen personal, solamente hago mi horario y mi objetivo y nada más... en algún momento hemos pensado en sindicalizarnos, para que hay menos explotación (Entrevista a Romina, empleada de empresa privada, Bahía Blanca, 25 de octubre de 2020).

Yamila trabaja como empleada en casas particulares desde 2009. Entre sus labores cuenta limpieza general, “mandados” y realización de la comida. Una sola vez estuvo en blanco lo cual revela su trabajo informal. En general, nunca aceptó trabajos de larga duración, solo de 3 a 4 horas, entre dos y tres veces por semana. Este trabajo le surgió sin haber sido algo elegido. Durante la cuarentena no trabajó, y fue despedida. La relación quedó bien, pero tuvo que reconvertirse. Le aterra usar el colectivo. Siempre pudo hacer el trabajo a su manera aunque con indicaciones. Nunca tuvo momentos de discriminación, pero si “situaciones” donde algunos patrones la hicieron sentir incómoda, ante olvidos, faltantes, etc. Yamila ve a la actividad de manera positiva, “aunque aún hay muchas cosas que solucionar”. Según ella, el trabajo depende mucho del tipo empleador: “el patrón que es laborante es más considerado, el patrón con más poder adquisitivo es más propenso a hacerte sentir mal”. Nunca estuvo muy interiorizada de las cuestiones sindicales ni los derechos, pero si está preocupada:

Aunque estamos en 2020 hay mucha gente que piensa que las horas de servicio tienen que ser baratas, o a veces, quieren que hagas mil cosas en poco tiempo, usualmente, en mi experiencia me pasó con la gente de más poder adquisitivo, o como te dije anteriormente, les falta algo o no se acuerdan dónde lo pusieron y automáticamente es tu culpa, pero son un menor porcentaje, en mi experiencia, el 70% de mis trabajos me gustó, de todos incluyendo los malos me fui bien (Entrevista con Yamila, niñera, 25 de octubre de 2020).

Paloma empezó a trabajar por necesidad hace ya muchos años y realiza todas las tareas que se presenten en un hogar (lavar, planchar, cuidar, hacer compras, limpiar, tomar decisiones operativas, etc). Ella trabaja en dos casas diferentes y está en blanco en las dos desde hace un año. “Estuve mucho tiempo en negro, y cubriendo francos informalmente”. Tiene lo que corresponde en términos legales, pero el salario es bajo. En uno de los trabajos le pagan el doble por ir a trabajar feriados y en otro no. Cumple 32 horas y gana 4.600 pesos de básico, mientras que

en su otro trabajo de 66 horas semanales (como asistente y cuidado de personas) cobra 10 mil pesos. Ella nunca eligió esta tarea, con 56 años ella quería un trabajo en blanco, aunque ganara menos. Se dedicó a trabajar, pudo estudiar y cuando se le presentó la oportunidad del empleo doméstico lo aceptó por la disponibilidad horaria. Nunca lo hizo a desgano, le gusta. “Obviamente hay cosas que cuestan como bañar a una persona, o limpiar sus necesidades, aunque no gusten las hago igual... Pero lo bueno es que no tengo presión, hago las cosas como si las hiciera en mi hogar o mejor y atiendo a las personas como si fueran de mi propia familia” (Entrevista a Paloma, empleada doméstica, Bahía Blanca, 24 de octubre de 2020).

En tiempos de cuarentena, ella nunca se quedó en casa, decidió por sí misma ir a trabajar a pesar de tener una enfermedad cardiológica. Una decisión que resultó por la necesidad de trabajar y tener algo para su familia. Sus empleadores no la obligaron. Usa los protocolos correspondientes, barbijos y alcohol pagado por ella y en parte por sus patrones. Ella siente acompañamiento de parte de sus patrones en los cuidados. Se maneja todo en colectivo sin miedo. Aunque está reglamentada “a medias”, ella siente libertad y lo valora mucho. Hace muchas otras cosas para “no morir de hambre”: arreglas ropa y es pedicura como trabajos extras. Jamás se sintió discriminada, pero en otra época sí, cuando trabaja para una empresa. “Llegaba todos los días llorando a casa, me trataban mal” (Entrevista a Paloma, empleada doméstica, Bahía Blanca, 24 de octubre de 2020). No esta sindicalizada y no le interesa. Hizo cursos para mejorar sus servicios, pero no en el sindicato. Le gustaría igualmente ganar más, según ella “es un desastre lo que se gana”.

Juana tiene mucho para decir en doce años de trabajo, pero prefirió contarlos por escrito. Trabaja en limpieza general en dos casas domésticas y en el ámbito comercial. Ella siente angustia y plantea las injusticias que vive como trabajadora. Trabaja 12 hs. por día, para obtener alguna diferencia. Menciona que lo eligió porque no tenía otra experiencia laboral, teniendo un secundario incompleto. Le costó acostumbrarse, no le gusta, ya que “es un trabajo poco remunerado” y siente que no

es completamente valorada, aunque “realiza el trabajo con mucho esmero”. Señala:

Costo ejercer la experiencia, en este rubro, porque los patrones o los lugares de servicios no son muy solidarios o no hay compañerismo (...) Hoy, en la actualidad, por la parte económica no me han dicho nada de un arreglo económico... sobre otros cargos y las horas extras no me ayudan para mi supuesta futura Jubilación, ya que no son la mayoría por recibo... en eso también estoy en lucha, porque buscan la manera de obtener ganancia económica por parte del empleador, pero hacia el personal...dejan mucho q desear.

Pablo: ¿Te sentiste discriminada alguna vez tanto por tus patrones o por tus compañeros?

Juana: Si si...lo vivo en estos momentos...a veces es angustiante... y busco la manera para que no me afecte ya que a veces mantengo contacto con las personas que establezco dialogo de convivencia x algunas personas que se demuestran humanas y solidarias... son contadas, pero se valoran mucho en lo personal, ya que te llenan de algo positivo para seguir y finalizar el día... Es angustiante trabajar mucho y recibir poco... pero bueno de mi parte dejo lo mejor, porque Dios todo lo ve aunque a veces decaiga... (Entrevista a Juana, empleada de empresa privada, Bahía Blanca, 6 de mayo de 2020).

Juana hace natación porque la “relaja corporalmente y mentalmente... Estoy estresada con todo esto, cuesta remontar el día”. En cuarentena estuve trabajando desde el primer momento. En su relato comenta que cayó varias veces descompuesta por el mismo estrés del trabajo. Usa barbijo, guantes y alcohol en gel, artículos adquiridos con sus ingresos. “El barbijo es imposible usarlo me asfixia, me da nauseas... pero en el trabajo no me creen, son muchas horas con eso puesto no me sirve.” Ella viaja en auto y tiene poco tiempo, para un viaje tan largo desde su casa. Le cuesta comunicarse y trata de no tener malentendidos con sus patrones para que le permitan ejercer algunas licencias que ella se da por eventos deportivos o acompañar a sus hijos. Juana sufre de dolo-

res de espalda, hernia de disco, y alergias en las manos por el uso de guantes. Muchas veces se los saca porque le da aspereza o picazón. Con respecto a las tareas que realiza cuando vuelve a su hogar, ella hace la comida a diario, y los fines de semana limpia su propia casa. En general, recibe ayuda de su familia y ella a su vez intenta acompañar a sus hijos en todas las actividades.

Lorena tiene 36 años y realiza las dos tareas: cuidado de 2 niños y limpieza de hogar. Trabajo seis años y los últimos cuatro en blanco, con beneficios de aportes. Utilizo la obra social de las OSPACP. En la actualidad cumple 5 horas diarias de lunes a viernes. Cobra el salario acorde por el sindicato doméstico. Ejerce su actividad con total libertad y nunca tuvo inconvenientes ni se sintió discriminada. ¿Por qué lo elegiste? “Lo elegí por ser un trabajo de medio turno ya que también tenía una hija a mi cargo. El cuidado de niños si me gusta, la limpieza no, (fue un acuerdo por algo más de dinero los últimos dos años)” (Entrevista a Lorena, niñera y empleada doméstica, Bahía Blanca, 15 de mayo de 2020). Los elementos de higiene y protección personal lo pagan los empleadores. No utiliza transporte público. En su casa “las tareas de limpieza se reparten (aunque recaen un porcentaje mayor sobre mi)”. Con respecto a la relación con lo sindical, Lorena se puso al tanto de sus derechos laborales al “blanquearse en mi trabajo obtuve información brindada en el sindicato que funcionaba junto con la Obra Social, su panfletaría, etc. Me llevó a interiorizarme en su momento” (Entrevista a Lorena, niñera y empleada doméstica, Bahía Blanca, 15 de mayo de 2020).

Estela es la más joven de las entrevistadas con 23 años. Ha realizado limpieza general de casas y cuidados de chicos, transportándose con su propio vehículo. Menciona que no lo eligió como trabajo, pero le da libertad para hacer otras cosas. Desde hace 1 año se encuentra en blanco y recibe todos los beneficios. Su salario ronda los \$11.500 pesos, por 20 hs semanales. En febrero de 2020 empezó a trabajar en otra casa, donde hace las mismas tareas, solo por 8 hs. semanales por 6.600 pesos al mes, donde no trabaja registrada. Se le consideró su pago durante la cuarentena pero no por muchos meses. “Alguna vez me he sentido discriminada... cuando los niños me trataban mal o cuando me man-

daban a barrer las hojas del patio, ¡lo detestaba!” (Entrevista a Estela, niñera y empleada doméstica, Bahía Blanca, 15 de mayo de 2020). A la vuelta de su casa, colaboran en su familia con los quehaceres del hogar.

Ivana, de más de 50 años, ha realizado trabajo doméstico por mucho tiempo, pero actualmente no se encuentra empleada debido a la pandemia. Realiza limpieza general, desde hace 29 años. Su jornada es parcial: trabaja tres horas por día, tres días a la semana (9 hs. semanales). Su actividad se encuentra vinculada tanto a casas particulares como consultorios médicos. En general, hace las cosas con cierta libertad. Tiene obra social y en verano se toma vacaciones acordes con la licencia anual ordinaria de sus empleadores. Su salario ronda los \$5.000 pesos mensuales. Ivana menciona: “El trabajo no me gusta, pero tengo que trabajar... No me siento discriminada ni incomoda, y cuando vuelvo a casa hago las mismas tareas, porque nadie ayuda” (Entrevista a Ivana, empleada doméstica, Bahía Blanca, 13 de mayo de 2020).

Lucía tiene 56 años y trabaja desde que tenía 14. Ahora está jubilada. En su historia laboral, realizó tareas de limpieza general, incluyendo actividades como, lavar, planchar y a veces hacer la comida. Pero en los últimos años de trabajo se dedicó en su jornada completa al cuidado de adultos mayores. En su relato destaca:

Siempre trabajé en negro y de ahí deriva que no tenga ningún tipo de aportes. El último trabajo que tuve estuve trabajando 14 años para una señora, que siempre me tuvo en negro siendo que ella era empleada activa en la AFIP... después se jubiló y yo seguí trabajando allí, hasta el año pasado [2019]... Ahora estamos en instancias judiciales, cuando habíamos hablado para que me pusiera en blanco, me dijo que sí y resulta que nada, terminamos en juicio (Entrevista a Lucía, empleada y jubilada, Bahía Blanca, 10 de mayo de 2020).

Lucía se ha manifestado agraviada y dolida por esta última relación laboral, donde siente que se brindó frente a una persona que la denigró y maltrató de manera verbal y psicológicamente. “Hacia trabajos de buena onda, pero no me lo reconoció, no me reconoció nada (...) ella al ser

una mujer grande por ahí se ponía insoportable y yo me la bancaba (...) porque habíamos llegado a un arreglo que ella rompió”. Para Lucía, este último trabajo la marcó fuertemente. Las instancias legales también le generaron la posibilidad de acercarse al sindicato aunque, según ella, no sirvió de mucho, porque la derivaron a un abogado particular. Tuvo bronquitis en varias oportunidades por haber baldeado en sandalias el garaje y el patio. Nunca tuvo cobertura de accidentes. Ella expresa: “pienso que como yo a muchas gente les pasa, se encuentran cuidando gente que es bastante desagradecida e ingrata cuando uno termina su labor (...) después te vas a quejar al sindicato y no te ayudan en nada”.

Roberta tiene menos de cuarenta años. Comenzó hace cuatro años a trabajar de asistencia a un niño, que cuida desde los cinco meses. Los patrones la tienen en blanco. Y su salario promedio “es el que corresponde”, de acuerdo a la paritaria del sector. Viaja en moto y el viatico se lo pagan. “Elegí trabajar de servicio doméstico porque fue algo que me surgió de trabajar de niñera y nada... como tengo afinidad con los niños ...hoy por hoy lo amo a M. y amo cuidarlo también así que muy encariñada con él”. En tiempos de cuarentena, Roberta no trabajó y siguió cobrando el salario. Está al tanto de la situación y realiza a rajatabla un protocolo de cuidado e higiene. “Nunca tuve un problema, tengo unos jefes hermosos, barbaros, súper- respetuosos con todo, valoran el trabajo así que no tengo nada para decir, estoy agradecida” (Entrevista a Roberta, niñera, Bahía Blanca, 6 de mayo de 2020).

Natalia tiene 63 años. Actualmente jubilada, cuenta con todos los aportes de su trabajo, aunque sigue trabajando en el mismo domicilio en blanco, durante cuatro horas diarias. Normalmente ha viajado en colectivo que le pagan sus patrones. Tiene una familia que la apoya en las tareas domésticas cuando vuelve del trabajo. En tiempos de cuarentena ella estuvo en su casa con el reconocimiento de su salario. “Hago tareas específicas de limpieza. Hace diez años que estoy trabajando. Estoy en blanco, me pagan ART, obra social, jubilación y vacaciones. El salario mío es lo que dicta la reglamentación y por ahí un poco más porque me paso unos minutos. Y me lo reconocen. Me gusta mi trabajo y estoy muy cómoda.” Natalia plantea una excelente relación con sus

patrones por “ser considerados, preocuparse de las cuestiones personales, sentirse cómoda y libre”. Ella no hace actividades extras. No me siento para nada discriminada ni poco dignificada: “Conozco mis derechos y conozco el sindicato y estoy al tanto de todo. Estoy asociada al sindicato. Acudí al sindicato para poner al día mi obra social, para poder tener atención médica, y además dan muchos cursos. Y también tengo acceso a la caja de navidad de fin de año por la cómoda cuota que da el sindicato, así que me parece bárbaro” (Entrevista a Natalia, empleada y jubilada, Bahía Blanca, 12 de mayo de 2020).

Verónica tiene alrededor de 37 años, y es empleada doméstica desde hace doce años. En el último tiempo, trabajaba por hora y realizaba estrictamente tareas de limpieza de cocina, habitación, baño y comedor. Cobraba además el transporte que ella realizaba en moto, o en colectivo. Actualmente, tiene una “licencia por maternidad” desde diciembre, y con la extensión de la pandemia, no fue reconocida así que se encuentra desempleada. Trabajaba cuatro o cinco horas por día tres veces por semana, con un salario de 12.000 pesos mensuales. Mamá soltera, comenzó a trabajar parcialmente en el servicio doméstico para estar más tiempo con su hijo.

Mi primer trabajo doméstico fue cuando tenía 24 años. En ese tiempo lo que yo recalco no era un trabajo muy bien pagado y las condiciones de trabajo era opresivas y denigrantes (...) pienso que mucha gente creé que “*estamos en la época de la esclavitud*”: te tratan mal si se te rompe algo, como que cometiste una falta grave...no te podes enfermar, son muchas que entran de esto (...) (Entrevista a Verónica, empleada doméstica, Bahía Blanca, 10 de mayo de 2020).

En el año 2019 fue la primera vez que regularizó su situación. Según ella no fue por voluntad propia que trabaja en negro sino por sus propios empleadores. “La verdad no sé cuál es el motivo, pero esto de trabajar en negro te lleva a perderte lo que es la obra social, la jubilación las vacaciones no tenés el ART, por lo que si te pasa algo perdis lo que trabajaste en el día y el día de trabajo”. Ella disfruta de su trabajo, pero

no acuerda con la gente que la desvaloriza, en ambientes desagradables, bajo presión, malos tratos, etc. Ella siente a pasar de una buena relación, “la brecha entre empleador y empleado, muy pocos se preocupan realmente de una, no hay una empatía”. En su relato recuerda muchas veces la discriminación y el mal momento fundamentalmente trabajando para profesionales médicos. Según ella siempre trabajó con un “reglamento”, y con los dictados de sus patrones. En general es una libertad a medias. Sigue pautas que le aceleran la limpieza, pero mayormente en una rutina, que cansa y muy pocas veces se cambia. Ella no hace actividades extras en su vida personal, lo que vive lo vive en relación a los tiempos de su familia. Para ella es importante el respeto, “porque hay personas que lo hacen porque les gusta y otros por necesidad”. La idea de respeto, agradecimiento y reconocimiento por la labor, cobran una importancia particular para ella: “Muchas veces me sentí discriminada en el hecho de que me enfermo o me pasa algo y están todo el tiempo apurándose ¿ya estás bien? Bueno vení a trabajar... No respetan tus tiempos para recuperarte, no te lo valoran” (Entrevista a Verónica, empleada doméstica, Bahía Blanca, 10 de mayo de 2020). En relación a los derechos laborales ella afirma que conoce muy poco, porque no se ha puesto a indagar sobre el tema. Para ella, la propia desvalorización hace que no quiera saber mucho de sus derechos, ya que teme reclamar y ser despedida o de perder la confianza del empleador. Según su visión, el empleador tiene que reconocerla como corresponde, “pero son cosas que muchas veces no se respetan, porque vos dejás tu salud ahí adentro, a medida que van pasando los años vos vas sintiendo dolores en los huesos, en la cintura, en las piernas, tendinitis (...)” (Entrevista a Verónica, empleada doméstica, Bahía Blanca, 10 de mayo de 2020).

### **Análisis y reflexiones sobre el empleo doméstico**

Estos relatos nos invitan a reflexionar sobre las condiciones de empleo, su percepción como trabajo y el reconocimiento de su tarea. La visibilidad de la actividad como una salida laboral por una “infancia dura”, por la obligación y/o necesidad de trabajar o por la falta de estudios,

son claves para entender la relación que las trabajadoras tienen con el servicio que brindan, en conformidad o con disgusto. En general, es un trabajo intenso en relación a las horas cumplidas, con largas jornadas de atención, un ritmo rutinario y monótono. Mucho esfuerzo en algunos casos se materializa en dolor físico y en falta de reconocimiento.

Más allá de cómo desarrollan sus actividades específicas, sea limpieza o cuidado, las diferencias más interesantes en este sector laboral se pueden observar en las diversas inserciones laborales parciales o completas y las empleadas que cumplen pocas horas semanales en días discontinuos (Pereyra y Tizziani, 2014).

Las empleadas de jornada parcial o que cumplen pocas horas semanales tienen la posibilidad de negociar con mayor facilidad un salario. En general, tienen mayor flexibilidad para poder complementar su actividad con otras tareas, los horarios que cumplen se encuentran en una franja que les permite además poder vincularse con su familia o compatibilizar con su rol socialmente atribuido “como esposas y madres”. Tienen más capacidad de negociación y en general es interesante ver en algunos casos cómo esta idea de correspondencia implica el pedido de alguna retribución en tiempo (para hacer actividades propias, faltar en casos particulares), salario o reconocimiento. En general, las jornadas parciales, que permiten un mayor margen de autonomía de las trabajadoras se manifiesta también en la mayor fluidez que presenta en la movilidad entre un puesto y otro dentro de esta modalidad de trabajo. Pueden darse el caso de abandonar o renunciar más fácilmente que si tienen un empleo a jornada completa, lo que implica un escaso compromiso de continuidad tanto por parte de las trabajadoras como de quienes las contratan. Este segmento laboral de empleadas domésticas manifiesta mayor desinformación de la reglamentación laboral, desinterés y en general una falta de deseo de conocer las consecuencias del registro, donde se confabulan mitos y miedos como perder las asignaciones sociales o pérdida de la cobertura social del cónyuge.

Las entrevistadas manifestaron contundentemente que no diversifican sus quehaceres en otras actividades más allá de limpiar o cuidar personas. Sin embargo, la pluri-actividad se encuentra presente y hasta

se solicita directamente por parte de las empleadas para obtener mayor salario. Esta situación les permite negociar un salario más alto (a veces de 250 o 300 pesos la hora en octubre de 2020), si además de cuidar a los chicos, limpian la casa.

Se visibiliza que las remuneraciones salariales son inversamente proporcionales a la cantidad de horas trabajadas. Es decir, a menor horario pareciera que ganan más. Las trabajadoras de jornada completa tienen un salario más rígido, pero más estable. Esa es precisamente la contracara de las trabajadoras a tiempo parcial o por horas: tienen mayor inestabilidad en los ingresos y un escaso acceso a derechos laborales. En cambio, la jornada completa está asociada a un trabajo más tradicional, con cierta estabilidad. Ejemplificada mayoritariamente con el cuidado de personas, se relaciona con cierta estabilidad y periodicidad mensual. Los días y horarios están organizados en función de las tareas a realizar. Las entrevistas brindadas nos muestran un porcentaje elevado de empleo no registrado en esta modalidad de trabajo, aunque en general relacionado con un tiempo completo, con salarios designados de forma unilateral por el empleador. Las horas y los ritmos de trabajo suelen ser impuestos por el empleador, pero la realización de las actividades puertas adentro puede desligarse

Un sector importante de la sociedad ha comprendido la necesidad de regularizar el servicio doméstico, ya sea por la visibilidad de las luchas sociales contra la precarización o por la conveniencia de la reducción impositiva en ganancias. Sin embargo, ¿por qué persisten altas tasas de empleo no registrado? Según C. L. no se trata solo de desconocimiento, sino también de mantenimiento de la clandestinidad para no cumplir con los aportes; la falsa idea de que es caro mantener a una empleada en blanco; y la idea de que “la empleada “le pide” que no la registre, para no perder los beneficios, de tener un plan, de tener una asignación”.

C. L. explica que poner en blanco a una empleada doméstica tiene un bajo costo, porque tiene menos cargas que otros empleos, y el costo se regula de acuerdo a la cantidad de horas que trabaja la empleada: si trabaja hasta 12 horas semanales, si trabaja de 12 a 16 hs semanales o de 16 hs o más, en el mayor de los casos el aporte por más de 16 hs

semanales es 1.600 pesos, de los cuales unos mil pesos corresponden a la obra social, lo que asume la trabajadora por su salario. Agrega algo crucial: “si lo vemos en el frío calculo, de un negocio, el mejor negocio de un empleador es tenerla registrada para no tener problemas legales posteriormente”. Sobre esto nos preguntamos si la cuestión de las demandas judiciales no constituye un efecto conspirador contra la posibilidad de regular a las empleadas. Es probable que un sector de los patrones quieran evitar los juicios pero en otros casos prefieren asumir los riesgos. Por otro lado, cabría preguntarse sobre las formas en que la propia normativa también atenta contra la regulación, al establecer restricciones y exclusiones en detrimento de la jornada parcial o por horas, modalidad que se expande velozmente.

Una cuestión fundamental en la tarea del empleo doméstico es que se desarrolla en el domicilio del empleador y no en una unidad productiva (empresa o fábrica). El trabajo se realiza de manera individual, es decir separada de un colectivo de trabajadoras. Y en general las familias emplean a una trabajadora, de manera individual. Las tareas realizadas son especificadas por el/la empleador /a, de acuerdo a lo que considere que debe hacerse en la casa y de qué manera. El trabajo transcurre en soledad, bajo la supervisión directa o indirecta de el/la empleador/a.

La naturaleza de las tareas de la empleada doméstica se encuentra en el seno de un debate importante por considerarse como “esencialmente femeninas” dado que inherentes al rol asignado de la mujer en el hogar –preparación de comidas, limpieza y tareas de cuidado de niños y ancianos. Esta idea patriarcal funda entonces la relación de la empleada que trabaja en relación de dependencia, extendiendo sus actividades domésticas en otra familia donde brinda sus servicios, porque la mujer trabajadora viene a reemplazar o complementar el rol asignado al de ama de casa. Lo ridículo de esta noción es que justamente las actividades domésticas que realiza la mujer fuera del ámbito laboral, en su propia casa, son consideradas como no- trabajo, desde una mirada androcéntrica (Gorban y Tizziani, 2015).

Otro tema discutible es la de consideración de las trabajadoras domésticas como parte de la familia o del círculo próximo del patrón.

No es que las empleadas y/o empleadores no sientan un afecto mutuo, pero el problema es que esa situación contribuye a invisibilizar la naturaleza de esta relación laboral. Se impone una imagen de solidaridad, de “ayuda laboral” que ejerce otra mujer en relación a una casa ajena, y esto no permite reafirmar la identidad y el verdadero valor del trabajo y de sus derechos. A su vez, esta lógica repleta de valores morales, contribuye a romantizar la tarea y en muchos casos cuando ocurren problemas serios, o problemas económicos entre empleador y empleada esta cuestión se difuma para volver a la objetiva relación asalariada entre partes. El control, que parece diluido, está presente continuamente, en la observación, en las apariciones repentinas del patrón o en la relación salario/productividad.

Por otro lado, observamos un problema evidente: el argumento de que el empleador y la empleada son dos trabajadores que colaboran uno con el otro. Aquí no se explican las diferencias asimétricas en las posiciones de los sujetos, ni su profesión, ni su desigualdad en términos económicos (¿Es posible equiparar trabajos dispares- como un médico, un abogado con una empleada doméstica- como argumento de relación solidaria entre partes?). La equiparación del empleador con “otro trabajador” –sin discriminar de qué tipo de trabajadores se trata en cada caso– apunta a generar un pie de igualdad entre ambas partes en la relación laboral. Sin duda se trata de una abstracción que pasa por alto los diferentes trabajos, ingresos y condicionamientos que enfrentan uno y otro tipo de trabajador. La incorporación de la empleada doméstica en una casa está cargada de asimetrías quiérase o no. Existen agradecimientos, relaciones de amor y de respeto que forman parte de esa relación, pero cuando se discuten salarios, condiciones y tiempos lo que predomina es otra cosa.<sup>6</sup>

---

6 Sobre este punto, es importante señalar que una gran proporción de empleadores en general pertenecen a la llamada “clase media” o a una clase trabajadora más “acomodada” que incorporan trabajadoras domésticas con el fin de reproducir su existencia social. En este caso, ¿quién se apropia del plusvalor que genera la economía del cuidado en este caso del servicio doméstico? Los argumentos sobre este punto se prestarían a un debate más amplio, ya que podría argumentarse que la apropiación es indirecta, que proporcionan una mayor subordinación de la mujer con el varón a escala global y que el capital se ve beneficiado más allá del ámbito doméstico. Pero este planteo puede debatirse en torno a cuales son las propuestas concretas que generarían una situación de transformación

La cuestión de la invisibilización de la reproducción social de las mujeres y cómo influye en el ámbito doméstico es fundamental para repensar de qué manera se instituye y piensa este “trabajo- servicio”. El valor de la domesticación de la esfera privada y el papel que cumplen las empleadas domésticas perpetúa dentro de la economía del cuidado la lógica de reproducción del capital y la esfera de dominación masculina (dentro de la división sexual del trabajo instituido) (Smaldone, 2017). Por otro, lado la idea de *interseccionalidad* pensando el papel de las clases populares y las mujeres migrantes que mayoritariamente trabajan en este rubro, permite entrecruzar las relaciones entre género, clase y la cuestión racial poniendo en evidencia las formas de opresión que atraviesan las relaciones de trabajo en el servicio doméstico.

### **El sindicato de la UPACP en la ciudad y su incidencia en la organización sindical**

Según los registros del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, existen 20 entidades asociativas y sindicales reconocidas oficialmente vinculadas a este sector de actividad a nivel nacional, aunque más de la mitad tiene ámbitos de actuación limitados a al Área Metropolitana de Buenos Aires. La proporción de trabajadoras afiliadas respecto de la población ocupada en este sector resulta difícil de estimar dado que prácticamente no existen datos al respecto.

C. L. es abogada de la UBA, con antecedentes laborales en asociaciones sindicales (FOETRA- UATRE) en Capital Federal. Oriunda de Coronel Pringles, decidió volver a la región a principios de la década del 2000 con la idea de generar una extensión de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) en la ciudad de Bahía Blanca. Su persistencia en generar un proyecto local estaba en consonancia con la vulnerabilidad que observaba en este sector económico y la posibilidad de

---

social que redunde en un mejor reconocimiento laboral sin subordinación ni explotación social, ni tampoco polarización entre clases subalternas dentro de un marco hegemónico más general. [Agradezco al/a la evaluador/a por la lectura y referencia sobre este tema].

facilitar la obtención de derechos laborales negados o desconocidos por múltiples empleadores. En Bahía no existía un sindicato sobre el tema<sup>7</sup>.

C. L. comenzó a organizar la obra social local, en octubre de 2005, con el acompañamiento de la conducción nacional, y solicitó a la Dra. Marta Roncoroni (Directora General de la Escuela de Capacitación) la apertura de una sede de la misma en Bahía Blanca, junto con la dirección nacional de la UPACP y el apoyo de varias entidades como la Corporación del Comercio, Industria y Servicio de Bahía Blanca. En la actualidad, el sindicato se está extendiendo paulatinamente a Punta Alta y a Coronel Pringles. En general en su sede céntrica atienden numerosas consultas específicas, desde el asesoramiento jurídico, la atención de la obra social hasta cursos de capacitación. También se generó un convenio con una ART, que cubre a las empleadas no solo dentro de la casa sino en el trayecto itinerario de lugar de trabajo- casa y de casa-lugar de trabajo. La obra social funciona en acuerdo con la AMBB, con atenciones en el Hospital Español, HAM, Privado del Sur, Hospital Italiano, donde se sostiene un convenio integral que cubre operaciones y tratamientos especializados.

A pesar de estos innumerables esfuerzos, en general las empleadas domésticas constituyen una categoría que enfrenta un déficit pronunciado en torno a la organización sindical y de representación propia. Las dificultades que plantea la organización colectiva de estas trabajadoras está relacionada con las especificidades del empleo: la dispersión del trabajo, el aislamiento dentro del domicilio del empleador y el peso de la informalidad constituyen factores que dificultan su sindicalización. Por empezar el peso de la informalidad no ha favorecido la agremiación; la individualidad del trabajo y el hecho de que su reclamo sea dirigido cara a cara con el empleador en un espacio que no

---

7 La UPACP es un gremio con muchos antecedentes en el ámbito de las luchas nacionales e internacionales en relación a la obtención de derechos para las empleadas domésticas. Está vinculado actualmente con la CGT. Tuvo participación en la ley 28644 y en la convención 189 de la OIT. En el gremio hay dirigentes mujeres y se maneja un núcleo de trabajadoras eminentemente femeninos, casi el 90% de trabajadoras de casas particulares. La secretaria general es Lorenza Benítez de Gómez (que fue 40 años trabajadora doméstica), y su ámbito de trabajo si bien tiene la sede central en Capital Federal se ha extendido por el país. Hay una valoración importante por la dirigencia femenina.

es suyo, donde se encuentra confinada a la materialidad del domicilio externo, implican dificultades para negociar. A su vez, la heterogeneidad de las situaciones de trabajo, con empleadas a tiempo parciales, jornada completa, jornada semi-parcial, etc., produce que también las demandas no puedan orientarse hacia objetivos comunes. Y por otro lado las diversas condicionalidades por el hecho de ser mujeres vulnerables y en muchos casos migrantes reproducen con mayor esencia las desigualdades y la desvalorización.

A la pregunta de si conocían sus derechos o al menos un sindicato en la ciudad, algunas de las entrevistadas manifestaron su reconocimiento, y solo dos de ellas admitieron su afiliación. La gran mayoría tenía un desconocimiento evidente. La relación específica de empleadas con la UPACP se vincula a ciertos servicios que brinda el sindicato. Entendemos que el empleo transitorio, devaluado y la identificación con una relación asalariada inestable provocan que este trabajo reproduzca dificultades de organización propias de muchos grupos informales o en condición de precarización.

Un interesante trabajo de Débora Górbán y Ana Tizziani (2015) estudia como determinados ámbitos de sociabilización, que desbordan el ámbito de trabajo de las empleadas resulta fundamental para adquirir información relevante para su empleo. Estos espacios de encuentro (entradas de las escuelas, las plazas y areneros, los comercios, sindicatos, lugares de esparcimiento) con otras mujeres trabajadoras les permiten obtener datos, comparar situaciones, y habilitar diálogos que invitan a revisar/cuestionar/comprender su experiencia particular. A su vez, las trayectorias familiares y personales están directamente relacionadas con las formas de acceso y permanencia en los empleos. Forman ámbitos de sociabilización que rompen el aislamiento propio de este empleo y le permiten desbordar los espacios, potenciando nuevas relaciones y empezar a conocer otras experiencias.

Por ello, los cursos de capacitación de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, dirigida desde sus inicios por la Dra. Marta Susana Roncoroni, de la propia UPACP, se plantean como puntos de contacto que empoderen a las mujeres en su relación con las

patronales y permita reconocer-se con otras compañeras de trabajo. El sindicato trabaja con mucho énfasis la realización de estos cursos, tanto sobre las herramientas legales, como de formación integral<sup>8</sup>.

Como comentaba C. L. :

La formación que se le da en la escuela de capacitación es una formación integral, donde las empleadas pasan de un esquema de voluntad sumisa a un esquema más negociador, donde se está presentando una persona que esta jerarquizada, que está profesionalizada. Que sabe cómo realizar una tarea de hogar en el menor tiempo posible, con la mayor eficacia posible... Y al mismo tiempo se le da un panorama de cuáles son los derechos básicos, de su labor, y cuáles son los beneficios al empleador de tenerla registrada... entonces es un canal informativo a los empleadores que desconocen el sistema (Entrevista a C. L., abogada, Bahía Blanca, 16 de mayo de 2020)

El curso además de asesorar en cuestiones de la ley 28.644, también brinda asesoramiento de “como presentarse, como vestirse, como arreglarse, como caer bien visualmente en una entrevista, y de cómo negociar el salario y conseguir empleo” (Entrevista a C. L., abogada, Bahía Blanca, 16 de mayo de 2020). Esta afirmación puede ser discutible, ya que si bien se busca empoderar a las empleadas, cabría preguntarse si el efecto último no sería más bien preparar a una empleada como una mejor fuerza de trabajo- mercancía, dentro del mercado laboral, que compita por establecer sus servicios.

V. D. es una joven coordinadora de la Sede de Bahía Blanca de la Escuela del Servicio Doméstico U.P.A.C.P. En una entrevista realizada en octubre de 2020 ella comentaba algunos aspectos importantes de la tarea que llevan a cabo.

Nuestra Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico fue fundada con el fin de lograr la profesionalización y la jerarquización de

---

<sup>8</sup> En sus inicios las personas que podían acceder solo tenían que cumplir el requisito de ser mayores de 18 años. A partir del 2008 la escuela abrió la convocatoria para el acceso a los cursos a toda la comunidad más allá de que sean o no afiliados/as.

las trabajadoras y trabajadores del sector, es por eso que comenzó a dictar cursos cortos y gratuitos de formación profesional para las afiliadas y los afiliados. Tenemos la firme convicción que la Educación es la herramienta para cambiar nuestra realidad. Las/os alumnas/os que ingresan a nuestra Escuela, no son las/os mismas/os que salen al finalizar un curso o taller, salen transformadas/os, empoderadas/os, potenciadas/os y enaltecidas/os, primero porque recibieron una capacitación que las/os va a posicionar mejor en sus trabajos y segundo porque la particularidad que tiene nuestra Escuela de Capacitación es que se forman grupos de alumnas/os que perduran a lo largo del tiempo porque la Escuela les brinda un lugar de pertenencia, un espacio exclusivo para ellas/os donde no solamente de capacitan sino que interactúan y comparten con sus compañeras/os. Hay un esfuerzo económico puesto en ello. La Escuela de Capacitación tiene 22 Sedes en todo el país las cuales dictan cursos y talleres cortos (1 a 3 meses de duración) y totalmente gratuitos, el único requisito es tener o ser mayor que 18 años. Al finalizar y aprobar un curso de formación profesional presencial, nuestras/os alumnas/os pueden inscribirse en nuestro Centro de Empleo el cual vincula al personal capacitado, personal calificado con Empleadores/as<sup>9</sup> (Entrevista a V. D., coordinadora, Bahía Blanca, 30 de octubre de 2020).

Los saberes previos de las personas que cursan son tenidos en cuenta. En torno a esto, hay algunos debates ya que el saber doméstico es un saber acumulado por las mujeres en su larga permanencia en los trabajos de reproducción. El argumento de “encontrar trabajo de lo que saben hacer” es a la vez contradictorio: el trabajo doméstico remunerado se contabiliza y se paga como de “baja calificación” (como si cualquier persona pudiera

---

9 Los cursos que brindan son: 1) Cuidados Básicos en el Hogar, que es un curso emblemático en la escuela porque integra todas las tareas que debe desempeñar un/una trabajador/a de Casas Particulares; 2) Cuidadores Domiciliarios de Personas Mayores.; 3) Cuidado y Atención de Niños y Niñas; 4) Casero; 5) Diseño y Mantenimiento de Huertas. 6) Diseño y Mantenimiento de Jardines, 7) Informática 1 y 2; 8) Taller de Sensibilización sobre la Ley N° 26844 “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.”; 9) Taller de Coro; 10) Taller “Hablemos”; 11) Taller de Saludo y Cuidado del Cuerpo; 12) Taller de Herramientas para el Estudio; 13) Taller de Educación Sexual Integral.; 14) Cocina Superior (Exclusivo para afiliadas/os); 15) Cocina para Fiestas y Repostería (Exclusivo para afiliadas/os); 16) Costos (Exclusivo para afiliadas/os).

hacerlo) pero, paradójicamente, involucra una acumulación de saberes casi tan larga como la propia vida de las mujeres (Cutuli y Pérez, 2011).

Más allá de que el objetivo último de la organización sindical implique promover el registro y el mayor número de protecciones sociales al conjunto de las empleadas domésticas, reivindicar la tarea de asesoramiento y de divulgación como puntos centrales para iniciar una conversación y generar una conciencia en las trabajadoras de sus herramientas legales es una base sólida para generar un primer acercamiento al ámbito sindical. A su vez se apuesta a la profesionalización y jerarquización de su tarea. En este sentido, la profesionalización de los saberes busca reducir las disputas en torno de los estándares a partir de los que se realiza el trabajo doméstico. Sin embargo, para conservar el empleo, las trabajadoras deben respetar las peculiaridades de los parámetros de las empleadoras, que en muchos casos se alejan de los contenidos impartidos en los cursos.

¿Cuáles son los juicios más comunes o las denuncias que mayormente atienden en la UPACP? Aunque no son muchos los juicios que efectivamente pueden llevar a cabo las trabajadoras, las causas pueden ser; el pago de un salario menor al registrado; despidos injustificados o de forma incorrecta (a veces por enfermedad sin darle licencia), por la ausencia de re-categorización laboral cuando hacen tareas que no corresponden. En menor oportunidad violencia de género, psicológica o verbal de parte del empleador varón (donde el ámbito legal pretende pruebas que son difíciles de conseguir por tratarse de una esfera privada) y mucha más violencia física hacia la mujer trabajadora en el ámbito familiar (que se canaliza a la comisaría de la mujer). C. L. nos brindó un panorama interesante que denota la estrategia específica del sindicato para afrontar el conflicto laboral:

Nosotros en general tratamos de no llegar al juicio, no queremos ser el “cuco de los empleadores” primero vamos al diálogo... porque esta es una sociedad en la cual se está generando una lucha entre clase media y clase vulnerable y con odio no sale ninguna sociedad adelante... el odio no construye, destruye... por eso primero vamos al diálogo, por las buenas,

con las herramientas legales, con la razón, tocamos la conciencia a veces hasta hacerlo tener vergüenza... Ahora si por las buenas no se entiende, ahí si vamos al ámbito legal, y al ámbito judicial (Entrevista a C. L., abogada, Bahía Blanca, 16 de mayo de 2020).

En este sentido, el sindicato busca armonizar las partes, para generar una mayor predisposición del empleador al blanqueo, la regularización y la valoración del trabajo. En este encadenamiento la parte más débil es la empleada que generalmente no tiene fuerza social para lograr una mejor inserción laboral.

### **Cuarentena y empleadas domésticas**

La Argentina, al igual que muchos países del mundo se vio afectada por la extensión de la pandemia del Covid-19. Esto impulsó una serie de medidas de las distintas instancias gubernamentales entre las cuales sobresalió el aislamiento social obligatorio y preventivo de gran parte de la población. Sin embargo, algunos servicios esenciales fueron exceptuados de la medida. ¿Qué sucedió con el empleo doméstico? El personal de servicio doméstico ha estado alcanzado por las normas generales que dispuso el Gobierno Nacional para empleados bajo relación de dependencia, en el marco del aislamiento obligatorio. Eso implica que tienen derecho a cobrar su salario completo sin concurrir al trabajo mientras se mantengan las medidas de aislamiento social en el país. La cuarta categoría de las trabajadoras domésticas- es decir, quienes se encargan de la asistencia y el cuidado de personas- está exceptuada de la cuarentena obligatoria, por estar entre los considerados trabajos esenciales. A partir de ello se otorgó un bono de 10.000 pesos (Ingreso Familiar de Emergencia) en forma de ingreso excepcional desde gobierno nacional que alcanzó a todas las empleadas registradas.

La cuarentena, sin embargo, trajo contradicciones y reveló ciertas imprudencias, presiones y tensiones. Muchas empleadas domésticas continuaron su labor aun con las prestaciones necesarias, pero con la incertidumbre por el contagio. A nivel nacional muchas empleadoras

obligaron a sus empleadas a ir a trabajar- por las denuncias recibidas en la UPACP- y el tema más difícil fue el pago del salario de las empleadas por no ir a trabajar. La extensión de la cuarentena a casi tres meses, fue una olla de presión para muchos empleadores que necesitaron volver a la rutina cotidiana, donde se reveló el verdadero valor de las empleadas de casas particulares. En un principio de la cuarentena, la jornada laboral (si se cumplía) se volvió más larga, con falta de descanso semanal, déficits en seguridad y salud en el trabajo, mayor exposición al contagio, vulnerabilidad, discriminación y aumento de casos de violencia (López Mourelo, 2020).

En Bahía Blanca, las cifras del INDEC- EPH revelaron que para el segundo trimestre del año 2020, unas 6.922 personas se desempeñaban en esta actividad, siendo un número comparativamente menor al año 2019 en el mismo período siendo el número de 8.691<sup>10</sup>.

De la inmensa mayoría no registrada, muchas necesitaron regresar el trabajo para no perderlo y otras se quedaron sin empleo directamente, por un lado, por el propio efecto recesión. En este sentido, se calcula que 1700 empleadas domésticas perdieron su trabajo (INDEC- EPH, 2020).

Sobre el resguardo sanitario y el cumplimiento del protocolo se ha observado que hubo respeto sobre su utilización. En parte, porque ningún empleador desea contagiarse y mucho menos las empleadas que cobran por horas particulares. Algunas manifestaron miedo de utilizar los medios de transporte público. Una parte de los empleadores facultó los elementos de higiene y barbijos, aunque es evidente que muchas trabajadoras tuvieron que “ponerlo de su bolsillo”.

Sobre los mecanismos de cobro, se extendieron facilidades y nuevos mecanismos para personas sin cuenta bancaria. También se ha reconocido que el esfuerzo de mantener los salarios de parte de los/as empleadores/as sin que las empleadas vayan a trabajar, generó su con-

---

10 Para la investigadora economista de la UNS, Dra. Valentina Viego, estos datos deben tener en cuenta el error muestral que predomina en la encuesta permanente de hogares, ante el acotado tamaño de la muestra que se toma en la ciudad. Aun así, diversos datos indican que la actividad se encuentra en retroceso desde 2016, donde se pasó de 9885 trabajadoras que prestaban sus servicios en casa de familias a 8503 en 2017 y 7281 en 2018.

traparte con negociaciones por salario en cuotas, pago parcial o menos horas de jornada laboral.

Los cursos de la UPACP continuaron en tiempos de pandemia de manera virtual, incorporándose de manera escalonada en cada una de las 21 sedes que se tienen en el país. La Plata, Bahía Blanca y Tucumán concentraron el mayor número de inscripciones y asimismo el menor desgranamiento<sup>11</sup>.

Según V. D., primero se realizó una encuesta para saber quiénes estaban de acuerdo con participar de esa forma, de la cual respondieron 2000 personas positivamente (a nivel nacional).

Se organizaron distintos trayectos formativos basados en normas de competencia que incluyen cursos cortos con certificación individual, curso dura aproximadamente 1 mes (...) Para difundir nuestra propuesta educativa, utilizamos nuestras redes sociales oficiales, difundimos en la Delegación del Sindicato y de la Obra Social, en la Oficina de Empleo de la Municipalidad, en distintas Sociedades de Fomento de la Ciudad y distintas Organizaciones. El mínimo de alumnas/os por curso es de 20 y el máximo de 40 aproximadamente. Actualmente estamos realizando los cursos y talleres virtuales, las clases son por la plataforma Zoom en la que participa todo un equipo (un moderador que admite el ingreso a la videollamada, un Inspector, Supervisor/a, el/la Coordinador/a del curso/taller y dos docentes). La preinscripción a los cursos y talleres se realiza a través de un formulario de Google Forms donde los/as aspirantes completan sus datos, una vez que la persona se preinscribió se lo/la convoca a una Charla de Orientación donde se le da un pantallazo de lo que propone la Escuela de Capacitación y toda la información relacionada al curso/taller. Con respecto al material de estudio, tanto en la presencialidad como en la virtualidad son totalmente gratuitos. En la virtualidad, las clases son grabadas para que ante cualquier inconveniente técnico que pueda tener el alumnado y son subidas al Canal Privado de YouTube de la Escuela de

---

11 Esta información se encuentra en el *“El Paso a la virtualidad. Documento de la UPACP y de la Escuela del servicio doméstico elaborado por la asesora externa Lic. Olga Pisani”*, 2020. Agradecemos a la escuela de capacitación de Bahía Blanca por el envío de los datos.

Capacitación. Los links de Zoom para participar de las clases, el envío del link de YouTube de las grabaciones de las clases y los manuales del curso/taller, se envía tanto por correo electrónico como por el grupo de WhatsApp del curso/taller. Las evaluaciones también son por formularios de Google Forms (Entrevista a V. D., coordinadora, Bahía Blanca, realizada el 30 de octubre de 2020, por PB).

En un primer momento el comienzo de los cursos fue de mayor contenido teórico conceptual que práctico, pero la tendencia comenzó a revertirse a lo largo del año 2020. En el caso de Bahía Blanca hubo 99 personas en la matrícula inicial, en cinco cursos que se dieron con una actividad sostenida. A nivel general, se observa que los cursos que se refirieron a la adquisición de capacidades técnicas y/o de oficio fueron los más requeridos. En Bahía Blanca se dieron los cursos de Mundo del trabajo (con 20 personas que lo finalizaron de 21 matrícula inicial) con 10 hs en Mayo; luego replicado en julio con 15 personas que lo finalizaron de 23 matrícula inicial (5 horas); en septiembre se dieron proyecto ocupacional con 20 personas que finalizaron y jardinería y huerta con 26 personas que lo terminaron<sup>12</sup>.

En tiempos de pandemia, el servicio doméstico se ha visto intensificado y demostró la importancia de las tareas de cuidado para la regulación de la economía en general. A las actividades existentes, se le agrega una nueva carga: detener al virus y cuidarse del mismo. La cuarentena ha cambiado recientemente el mundo del trabajo formal, informal, ilícito y autónomo, pero no ha alterado en absoluto el trabajo doméstico de triple realización, dentro y fuera de la casa (Da Flores Duarte, 2020). Hay una exposición del cuerpo que se vuelve temeraria, frente a una situación nueva de incertidumbre.

---

12 No hemos podido obtener datos sobre las formas de acceso a la virtualidad y las posibilidades reales en términos de infraestructura digital que posee el personal doméstico que ha podido realizar los cursos.

## Conclusiones

A partir de una breve exposición de las experiencias y narrativas de diversas empleadas domésticas de la ciudad de Bahía Blanca se posibilitó un primer diagnóstico sobre las condiciones de trabajo y la percepción del empleo que tienen específicamente las trabajadoras. Trabajo precarizado y postergado en términos de regulación laboral, su atravesamiento se encuentra abordado por lógicas que subsumen relaciones de subordinación basadas en cuestiones de clase, de género y étnicas. El servicio doméstico constituye un eslabón del mercado laboral especialmente vulnerable, con altos índices de precariedad y desprotección, donde se expone el rostro más crudo de la desigualdad, bajos salarios, desprotección ante el maltrato laboral, difícil acceso a la justicia.

La reproducción social del sistema del capital condiciona de alguna u otra forma la llamada “esfera doméstica”. Es un proceso conectado, que no solo reproduce mercancías, plusvalía, sino prácticas e ideas que replican la misma lógica de acumulación del capital (Bhattacharya, 2015). El capital obliga a una mayor jornada laboral, a un costo de vida más alto y a una base de subsistencia que implica mayor (auto) explotación. La economía del cuidado viene a solventar la presencia de los cuerpos en la reproducción doméstica y ha adquirido una relevancia mayúscula durante la pandemia, desnudando su importancia.

En este trabajo se han puesto en evidencia las representaciones y voces de las trabajadoras en relación de dependencia, y por otro lado se pueden verificar en la precariedad del servicio doméstico, el sostenimiento de situaciones de privilegio que no pueden ser omitidas: tanto al interior del colectivo de las mujeres (mujeres de clase media o alta que han tenido mayor acceso a la educación y recursos económicos y “descargan” las funciones sociales asociadas a su género) y de los varones de los sectores medios y altos que se ven beneficiados frente a la desactivación del conflicto que genera la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en su propia casa. Las relaciones que subyacen en esta expansión del empleo verifican y constatan que el trabajo doméstico requiere mejores contribuciones y reconocimiento.

La agenda feminista ha puesto de manifiesto la noción de economía del cuidado. El servicio doméstico es uno de los trabajos relacionados fuertemente con este concepto que posibilita la regulación de los cuidados de hogar y el mantenimiento de un sistema para la socialización de esas mismas tareas. Muchas familias dependen esencialmente de este trabajo para insertarse en el mercado de trabajo. La forma en que se organiza la provisión del cuidado tiene repercusiones en términos de igualdad de género: ya sea pasa seguir confinando a las mujeres en su rol de cuidadoras, asociadas a las ideas de maternidad o feminidad, o bien desarrollar una percepción del trabajo como servicio social que abre la opción a la participación femenina en la economía (Pereyra y Tizziani, 2014). Generar oportunidades de trabajo social sin precarización y sin informalidad laboral es esencial para que este sector se desarrolle económicamente de manera socialmente valorizada. Es evidente que el crecimiento de este sector económico- y de su no registro- se encuentra asociado al sexismo y a las dificultades propias de acceso igualitario al mercado laboral.

El desafío en el reconocimiento y la organización colectiva sindical del servicio doméstico permitirá generar una sociedad menos desigual y potenciar que las mujeres organizadas puedan decidir sobre sus propias condiciones laborales.

## Referencias

BHATTACHARYA, T. (2015). Como no saltarse la clase: la reproducción social del trabajo y la clase obrera global. *Revista Intersecciones. Teoría y crítica social*. <http://www.intersecciones.com.ar/index.php/articulos/43-como-no-saltarse-a-la-clase-la-reproduccion-social-del-trabajo-y-la-clase-obrera-global>

BERTAUX, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Edicions Bellaterra.

CARMONA GALLEGO, D. (2019). La resignificación de la noción de cuidado desde los feminismos de los años 60 y 70. *En- claves del Pensamiento*. México, 25, pp. 104- 127.

CARRASCO, C., BORDERÍAS, C. y TORNOS, T. (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales. En C. Carrasco, C. Borderías y T. Tornos (Eds.), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 13-95). Libros de la Catarata.

CUTULI, R. y PÉREZ, I. (2011). *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010- 2011*. Concurso CIC, Mar del Plata.

DAS FLORES DUARTE, J. (2020), Género, cuarentena y Covid-19: para una crítica del trabajo doméstico. En *Pensar la pandemia. Observatorio social del coronavirus* (pp. 1-4) CLACSO. Género, cuarentena y Covid-19: para una crítica del trabajo doméstico - CLACSO

DAVIS, A. (2005). *Mujeres, raza y clase*. Akal.

FEDERICI, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños.

FEDERICI, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Traficantes de Sueños.

GORBAN, D. y TIZZIANI, A. (2015). Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico. *Cuadernos del Ides: El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales Miradas desde la historia y la sociología*. Buenos Aires, 30, pp. 108-125.

HOOKS, B. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de Sueños.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y Encuesta Permanente de Hogares (2020). Mercado de trabajos. Tasas e indicadores económicos. *Trabajo e ingresos. Informe técnico*. Buenos Aires, 4 (5), pp. 1-25. [https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_2trim20929E519161.pdf](https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf)

Informe del Centro Regional de Estudios Económicos de Bahía Blanca, (2020a). *Impacto económico del Covid 19 en Bahía Blanca*. [http://www.creebba.org.ar/iae/iae162/3\\_bahiablanca\\_IAE\\_162.pdf](http://www.creebba.org.ar/iae/iae162/3_bahiablanca_IAE_162.pdf)

Informe del Centro Regional de Estudios Económicos de Bahía Blanca (2020b). *Situación de precariedad e informalidad laboral del segundo trimestre de 2020*. [http://www.creebba.org.ar/coyuntura/informe\\_otros/07\\_ipil\\_2\\_2020.pdf](http://www.creebba.org.ar/coyuntura/informe_otros/07_ipil_2_2020.pdf)

Informe del Boletín de Estudios Laborales (2020). *Informe sobre el segundo trimestre de 2020*, IIESS, CONICET- UNS. <https://www.iess-conicet.gob.ar/images/publicaciones/Bel20.pdf>

Informe de Precariedad e Informalidad Laboral del Centro Regional de Estudios Económicos de Bahía Blanca, *Situación del segundo trimestre de 2020*. [http://www.creebba.org.ar/coyuntura/informe\\_otros/07\\_ipil\\_2\\_2020.pdf](http://www.creebba.org.ar/coyuntura/informe_otros/07_ipil_2_2020.pdf)

JAMES, S. y DALLA COSTA, M. (1977). *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. Siglo XXI.

KERGOAT, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*. Lugar, 65 (4), pp. 841- 861.

LÓPEZ MOURELO, E. (2020). *La covid- 19 y el trabajo doméstico en Argentina*, Informe Técnico de la OIT. [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS\\_742115/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_742115/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Manual de buenas prácticas. Trabajadoras y empleo doméstico*. OIT.

PEREYRA, F. y POBLETE, L. (2015). ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013). *Cuadernos del Ides, El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales Miradas desde la historia y la sociología*. Buenos Aires, 30, pp. 73-102.

PEREYRA, F. (2015). El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde las perspectivas de las empleadas y empleadoras. *Nueva Sociedad*. Buenos Aires, 256, pp. 89-102. <https://www.nuso.org/articulo/el-servicio-domestico-y-sus-derechos-en-argentina-un-abordaje-exploratorio-desde-la-perspectiva-de-empleadas-y-empleadoras/>

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. *Trabajo y Sociedad*. Santiago del Estero, 23, pp. 5-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3873/387334695001>

POBLETE, L. (2015). Modos de regulación del trabajo doméstico: Introducción. *Cuadernos del Ides, El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales Miradas desde la historia y la sociología*. Buenos Aires, 30, pp. 3- 11.

RIVERA CUSICANQUI, S. (2010). *Violencias (re) encubiertas en Bolivia*. Piedra Rota.

SMALDONE, M. (2017). El trabajo doméstico y las mujeres. Aproximaciones desde la teoría de género, los feminismos y la decolonialidad. *Revista Feminismos*. Bahía, 3 (2), pp. 71- 84. [www.feminismos.neim.ufba.br](http://www.feminismos.neim.ufba.br)