

# “¿Por qué no trabajaría?”: trayectorias laborales de mujeres argentinas de clase media-alta

Marentes, Maximiliano  
UBA - CONICET

## Resumen

En este artículo analizo trayectorias laborales de mujeres de clase media-alta. A partir de un trabajo cualitativo con nueve mujeres de este sector que viven en el Área Metropolitana de Buenos Aires, el objetivo es reconstruir las trayectorias a partir de sus experiencias y de los sentidos que ellas les atribuyeron. En el primer eje me centro en los factores que incentivaron un temprano ingreso y permanencia de estas mujeres en el mercado de trabajo, entre los que se destacan las altas credenciales educativas, el apoyo familiar y el reconocimiento profesional. En el segundo eje me detengo en cómo la conformación de una familia y el nacimiento de hijos e hijas se convirtieron en obstáculos de aquellas carreras profesionales que debieron recalcularse. Por último, reflexiono sobre los efectos de una doble naturalización —tanto del trabajo extradoméstico como de la maternidad— que se traducen en modos de relacionarse con el trabajo doméstico y extradoméstico, la maternidad y otras personas.

**Palabras clave:** Mujeres; clase media-alta; trabajo extradoméstico; maternidad

## Abstract

In this article I analyze career paths of upper-middle class women. Based on a qualitative research with nine upper-middle class women who live in the Metropolitan Area of Buenos Aires, the aim of this paper is to reconstruct their working paths based on their experiences and the meanings they attributed to them. In the first axis I focus on the factors that encouraged an early incorporation to and permanence of these women in the labor market, such as high education credentials, familiar support and professional recognition. In the second axis I dwell on how conforming a family and the birth of sons and daughters became an obstacle to those professional careers that must be recalculated. Finally, I reflect on the effects of a double naturalization, both non-domestic work and motherhood, that is translated into the ways of relating to domestic and non-domestic work, motherhood and other people.

**Keywords:** Women; upper-middle class; non-domestic work; motherhood

## Introducción: la revelación en los ojos de Valeria

Sentados alrededor de una mesa azul, Valeria y yo charlábamos mientras tomábamos café. Su hija de dos años jugaba y de a ratos le pedía a su mamá salir al patio, quería meterse en la pileta. Si bien los primeros calores del temprano verano ya habían aparecido en Buenos Aires (era jueves veintidós de noviembre de 2012), no era el clima adecuado para que la niña se diera un chapuzón. Valeria, a sus treinta y seis años y faltándole diez días para dar a luz a su segundo hijo, respondía con una amplia sonrisa a mis preguntas, reflexionando sobre cada una de las respuestas que quedaban registradas en mi grabador. Sus ojos me miraban, y sin ponerlo en palabras, me decían *¿Por qué no trabajaría?*

El encuentro con Valeria forma parte de una de las nueve entrevistas que realicé para mi tesina de grado (Marentes, 2013), que defendí en octubre de 2013. Pasados unos años de ese encuentro, la pregunta que su mirada no pudo formular siguió dando vueltas en mi cabeza. Lo que sus ojos me señalaban era parte de una suerte naturalización del trabajo extradoméstico para las mujeres de clase media-alta. Intento reconstruir ese proceso desde adentro a partir de las trayectorias laborales que permiten entender un paralelismo entre carreras educativas y laborales, aun cuando la maternidad complica la organización de la vida cotidiana.

Subproducto de mi tesina de licenciatura, este trabajo pretende darle una vuelta a lo dicho en ella, analizando las trayectorias laborales de estas mujeres. Primero me detengo en aspectos que les sirvieron de incentivo para que formaran parte del mercado de trabajo. Luego problematizo los aspectos que operan de manera contraria. Finalmente, me concentro en analizar efectos de la naturalización del trabajo extradoméstico. Lo que pretendo hacer, en síntesis, es invertir mi pregunta original de investigación: ¿por qué trabajaban las mujeres con estudios superiores? Antes son necesarias algunas precisiones teórico-metodológicas que dan origen a este artículo.

### Mujeres, trabajo y clases medias-altas: precisiones teóricas y metodológicas

Di mis primeros pasos en la investigación en el marco de un proyecto dirigido por Mariana Heredia en la Universidad Nacional de San Martín, siendo aún un estudiante de grado de sociología. El objetivo principal de aquel proyecto era reconstruir los mecanismos por los que se conforman y reproducen las clases medias-altas y altas argentinas contemporáneas (Heredia, 2011, 2013; Benza y Heredia, 2012). En aquel equipo de trabajo, y por mis tempranos intereses en cuestiones de género, acordamos con mi directora de tesina presentarme a una beca del Consejo Interuniversitario Nacional, con un tema en el que convergieran ambos intereses. Así surgió un esbozo de lo que luego sería la tesina, con un primer plan de trabajo cuyo objetivo consistía en analizar cómo se construye el ser mujer de clase media-alta.

Tamaño pregunta, tan difícil de contestar, fue modificándose hasta alcanzar su definitiva forma que se tradujo en la tesina (Marentes, 2013). En ella analicé los modos en que mujeres de clase media alta, con altos niveles educativos, con hijos e hijas, compatibilizaban familia y trabajo. Dejando en suspenso los intereses del primer proyecto, me centré en un tema más tradicional en los estudios sociológicos de género: la tensión entre familia y trabajo. Como demostraron gran cantidad de estudios (Benería y Roldán, 1987; Bowman, 2007; Cerrutti, 2000, 2002; Geldstein, 1994; Hochschild, 1990; Jelin, 2010; López et. al, 2011; López y Findling 2012; Millenaar, 2014; Wainerman, 2000, 2005), las mujeres solían encontrarse constreñidas a la hora de desarrollarse en el mercado de trabajo por mandatos de género. Lo novedoso de la propuesta consistía en analizar aquel fenómeno en un estrato socioeconómico poco analizado como son las clases medias-altas. El trabajo, por lo tanto, se inscribe en los estudios de interseccionalidad (McCall, 2005; Yuval-Davis, 2006; Davis, 2008), que permiten entender que las inequidades entre los géneros deben ser articuladas con otros ejes de desigualdad. La hipótesis era que las mujeres de clase media alta lidiarían con inequidades de género específicas.

Son diferentes los mecanismos por los que se materializa la clase social. Aunque el propósito de este trabajo no es problematizar la pertinencia del uso de la categoría *clase social* (véase, por ejem-

plo, Adamovsky, Visacovsky y Vargas, 2014), al apelar a esta se puede dar cuenta de la persistencia de ciertas particularidades (como apreciaciones estéticas, valoración del rol de la educación formal y acceso a bienes y servicios), dentro de un *continuum* de heterogeneidades (zona de residencia, inserción laboral y propiedad de la vivienda). La clase se entiende como un concepto en el que abrevan muchos procesos —económicos, sociales y culturales— y que sirve para determinar un horizonte de existencia compartido por diferentes personas de un grupo compuesto por potenciales semejantes (Bourdieu, 2002).

Una parte de la tesina se interesaba en situar el fenómeno en clave macro. Para ello realicé procesamientos estadísticos con el objetivo de reconstruir indicadores laborales para estas mujeres. Debido a los problemas para definir estadísticamente a los sectores más acomodados (Benza y Heredia, 2012) y a las limitaciones propias del acceso a la información estadística de calidad en Argentina, opté por redefinir a la educación superior como un indicador proxy de clase media-alta. Esto no quiere decir que solo las personas más educadas formen parte de las clases altas, pero sí que, para 2012, apenas un 25% de las mujeres de entre 25 y 59 años había completado dicho nivel. En términos relacionales, esto las colocaba en una posición estructural de mayor privilegio que al 75% de sus pares con niveles educativos más bajos (Marentes, 2013). Esto va en línea con lo planteado por Beccaria (2002): las credenciales educativas protegen a sus titulares de posibles vulnerabilidades sociales al tiempo que, en términos agregados, se traducen en mejoras económicas incluso en escenarios poco propicios. Como sostienen Benza y Heredia (2012), en un estudio estadístico sobre el Área Metropolitana de Buenos Aires, los jefes de hogar de los estratos superiores tienen mayores niveles educativos que los de sectores medios y bajos.

Luego de esa contextualización estadística, la tesina continuaba con el análisis cualitativo de trayectorias laborales y familiares de mujeres de clase media-alta. Para ello realicé una serie de entrevistas a nueve mujeres de entre treinta y cincuenta y cuatro años que habían completado sus estudios superiores. Todas se encontraban casadas o unidas al momento de nuestros encuentros y tenían al menos un hijo o una hija en edad escolar primaria. Esto respondía a una intencionalidad de la muestra para analizar cómo compatibilizarían los quehaceres familiares con los profesionales cuando aún tenían al menos un hijo o una hija que requería relativamente más atención. Por convención, apelé arbitrariamente este límite de edad ya que se supone que cuando el o la menor supera esta edad, las madres tienen menos impedimentos para incorporarse al mercado de trabajo. Los doce años coinciden, además, con la edad de ingreso a la escolaridad secundaria en Argentina. Todas estas mujeres, además, vivían en el Área Metropolitana de Buenos Aires (tanto en Ciudad de Buenos Aires como en partidos del Gran Buenos Aires).

Seis de ellas, al momento de las entrevistas, se encontraban ocupadas. Las tres restantes, en cambio no, aunque Soledad sí figuraba como monotributista<sup>1</sup> en la empresa del marido para tener aportes jubilatorios. Inicialmente había planteado entrevistar a seis mujeres ocupadas y seis inactivas, para comparar su relación con el trabajo y la vida familiar, pero fue difícil encontrar mujeres con altas credenciales educativas que no trabajaran (de hecho, las tasas de actividad de mujeres con altos niveles educativos son muy similares a la de varones). Como venía de otro universo social, y por haberme mudado a Buenos Aires a estudiar la carrera de grado, mi círculo de contactos era pequeño, por lo que fue difícil acceder a un mayor número de mujeres. Las nueve a quienes efectivamente entrevisté las contacté por medio de amigos y conocidos. Una dificultad adicional recaía en la poca disponibilidad de tiempo con que contaban estas mujeres (muy diferente a los varones gays de mi actual investigación doctoral).

El instrumento de recolección de la información era una extensa guía de entrevista que contemplaba una gran variedad de aspectos: la ocupación y el nivel educativo de sus padres, su trayectoria educativa, ocupacional y amorosa, el reparto de labores dentro del hogar y las tareas de cuidado, espacios y ámbitos de sociabilidad, entre otros. La mayoría de las veces las entrevistas fueron hechas en un solo encuentro que duró entre dos y tres horas, aunque en dos ocasiones concluimos la entrevis-

<sup>1</sup> Registrada en el Sistema de Régimen Simplificado, como proveedora de servicios.

ta en un segundo encuentro. Cuando pude, me acerqué a sus hogares o a sus oficinas para charlar con ellas, pero a veces prefirieron lugares neutrales (como un bar o mi casa, para que nadie nos molestara). Introduzco al final una tabla que sintetiza los perfiles de estas participantes, cuyos nombres fueron cambiados, y también características de sus maridos. Se incorporan allí tanto las edades de sus hijos e hijas, si cuentan o no con servicio doméstico y la ocupación de sus cónyuges. Como señala Gómez Rojas (2008), los hogares de dos proveedores muestran desafíos a la hora de medir la clase social de las personas. Por eso decidí incorporar, aunque exceda al objetivo de este trabajo, la ocupación de los cónyuges de las mujeres a las que entrevisté. Y tal como se desprende de la tabla, muchas se encontraban unidas a varones que detentaban posiciones de poder dentro de sus ámbitos laborales. Concentrémonos, ahora, en las trayectorias de ellas.

### Para seguir en carrera: incentivos y estímulos

Todas estas mujeres ingresaron al mercado de trabajo antes de formar su primera unión. Esto marca una diferencia con otros análisis de la incorporación de la mujer al ámbito laboral, en que lo hacían ya casadas (Benería y Roldán, 1987). Devinieron cónyuges siendo mujeres trabajadoras, y una vez unidas, continuaron trabajando. Algunas comenzaron su carrera laboral en el último tramo de sus estudios superiores. Otras, en cambio, lo hicieron estando todavía en el secundario: al igual que en el caso de las mujeres estudiadas por Lehner (2012: 54), todas en ocupaciones informales —en pequeñas empresas o negocios de algún familiar, vendiendo productos o dando clases particulares—. El principal motivo que las empujó a ingresar al mercado de trabajo era contar con dinero para gastos propios, sin depender de sus padres y ayudar con la economía familiar.

Por los gastos de su viaje de egresados fue que Luciana empezó a trabajar<sup>2</sup>. Si bien los padres le pagarían el viaje, ella trabajó para poder contar con dinero allá. Este fue el modo que encontró de *dar una mano* a su familia. Para ella, además, la independencia se relacionaba con la responsabilidad de ser la hija mayor. Estábamos en un bar del barrio porteño de Monte Castro, cerca de su casa. Ella prefirió este sitio para no tener que renegar con ninguno de sus tres hijos (de dos, cinco y siete años) y estar más tranquila. Siendo gerenta de ventas, esta mujer de treinta y seis, trabajó ininterrumpida y paralelamente durante la realización de sus estudios superiores, al igual que aquellas que ya habían pasado a la activación. Su carrera educativa fue un medio: mujeres formadas para tareas profesionales (Lehner, 2012: 58). Como muestra el estudio de Millenaar (2014) sobre mujeres jóvenes pobres, la predisposición al trabajo, inscripto en una, en términos de Hochschild (1990), ideología de género más igualitaria, es central para entender el temprano ingreso al mercado de trabajo y su permanencia en éste.

Las familias de origen no se resistieron a que las jóvenes ingresaran al mercado de trabajo. Fuera o no un requisito para que continuaran con su formación educativa, los padres ayudaron a sus hijas a dar sus primeros pasos en sus ocupaciones. Mientras algunos les consiguieron empleo en sus propios trabajos o contactaron a algún amigo o familiar para que las empleara, otros les permitieron que utilizaran sus hogares para desarrollar sus actividades económicas. Antes de preparar la cena, que ofició de intervalo a nuestro encuentro en su casa en un barrio cerrado en Monte Grande —en la zona sur del Gran Buenos Aires— Julieta, en sus vitales e hiperactivos treinta y dos años, de manera entusiasta reparaba en cómo su padre le había facilitado el ingreso al mercado de trabajo, enfatizando cuando su familia se convirtió en una red de contención frente a la explotación laboral. Al salir del colegio ella quería contar con *su plata* para pagarse sus gastos y sus estudios, pues no concebía que su papá —el principal sostén del hogar— la siguiera manteniendo o que las cosas fueran gratis. Era una época difícil para conseguir trabajo, por lo que su papá prefirió que ella se sumara a su empresa de camiones en vez de que la explotaran y le pagaran *dos centavos*, como le había ocurrido en la pana-

2 La fuente de información son lo que estas mujeres me contaron. Incorporo esas palabras de manera indirecta, a modo de relato, sin los *verbatim*s. Cuando expongo las palabras textuales de ellas utilizo cursivas. Estas decisiones son para aligerar la lectura al mismo tiempo que para facilitar la comprensión del texto.

dería en la que trabajó un verano a sus quince años. Para Julieta, si bien era un requisito trabajar para continuar con sus estudios, no era algo que le pesara. Por el contrario, era la forma de poder disponer libremente de dinero, que le permitiría hacer lo que quisiera. El trabajo extradoméstico femenino, a principios de los noventa, era cada vez más una realidad en una vasta cantidad de hogares argentinos (Wainerman, 2005)<sup>3</sup>.

Proveniente de una familia de clase alta, Soledad no vivió su ingreso al mercado de trabajo como liberación, por el contrario, fue un destrato de su padre. Rodeados de clásicos muebles heredados de su suegra, estábamos en el living del semipiso ubicado en el barrio porteño de Recoleta, tomando el café que nos había traído la empleada doméstica sin retiro. Mientras su hija de cinco y su hijo de tres, en algún cuarto cercano armaban sus disfraces de Halloween, Soledad revivía su relación con sus padres con un dejo de angustia y resignación. El mismo día de graduación de un colegio de elite en la zona norte del Gran Buenos Aires, a sus dieciocho, su padre le dijo que hasta ahí llegaba él, por lo que desde ese momento ella tendría que ocuparse de sí. Ese comentario hizo que ella pasara pésimo un momento que se suponía de celebración.

Ya insertas en el mercado de trabajo, las carreras laborales fueron *in crescendo* respecto de las primeras ocupaciones. El reconocimiento profesional era el premio por el que competían, alcanzándolo en algunos casos. Siguiendo a Cerrutti (2000, 2002), éste es uno de los mecanismos en cómo opera la educación para el trabajo femenino. Mariana, mientras se repartía entre llamados telefónicos, clientes, consultas de empleados, el café que se enfriaba y mis insistentes preguntas, me contaba lo lineal que había sido su trayectoria laboral, logrando conquistar la meta de tener su propia agencia de turismo en el barrio porteño de Vélez Sársfield. Dueña de una pequeña empresa, con seis empleados, un hijo de seis años, esta mujer de cuarenta y dos, que eligió vivir en un country en Canning (zona sur del Gran Buenos Aires), en un tono suave y entusiasta me contaba que siempre, desde muy chica había tenido un objetivo y que todo lo hizo con ese fin, que era tener su propia agencia de viajes. Mariana enumera esas cosas que hizo: anotarse en una facultad de turismo, trabajar en cruceros que le abrió puertas al mundo, aprender idiomas. Una de las claves de su éxito fue estar dos años embarcada por lo que conoció lugares que vende y los que poca gente ha llegado. A la enumeración se suma una temporada en Europa. Así, logró consolidar aquél objetivo.

En las ascendentes trayectorias profesionales, algunas alcanzaron altos cargos dentro de sus ocupaciones y con reconocimiento profesional: Mariana como dueña de su agencia de turismo, Luciana como gerenta de ventas de una empresa de insumos farmacéuticos, Soledad como jefa de producto en una tabacalera multinacional con posibilidad de ascender mudándose a Suiza, Susana como pro-secretaria del tribunal fiscal de la Nación. La incompatibilidad que ese cargo supone con el ejercicio de la maternidad hizo que solamente algunas permanecieran en el podio. Otras, en cambio, ni siquiera llegaron a detentar posiciones jerárquicas.

Valeria, pensando en su última ocupación como vendedora de posgrados en una universidad privada, de la que la despidieron, sufrió discriminación salarial por género. Un compañero de ella, con menos antigüedad y sin percibir el beneficio para la guardería, cobraba lo mismo que ella. *Y no debería*, decía Valeria arrastrando un sentimiento de injusticia en las últimas vocales. Las restantes mujeres, en cambio, compitieron en el trabajo por distintas ocupaciones en igualdad de condiciones que los varones. Una Luciana llena de orgullo, incluso, llegó a ascender a su ocupación actual por sobre el yerno de uno de los socios de la empresa: esa fue la recompensa merecida por haber trabajado correcta y responsablemente.

Cuando nacieron sus primeros hijos e hijas sus carreras se toparon con un hito. Algunas dejaron de trabajar por completo, debido a la dificultad de realizar ambas tareas y para poder *disfrutar* de sus hijos e hijas. Al principio resultó una experiencia extraña y placentera al mismo tiempo. Luego debieron encontrar otra actividad que suplantara la sensación de sentirse útiles, brindada anterior-

3 El proceso de activación femenina es de larga data en Argentina, con lo cual parte fundamental de la naturalización del trabajo femenino se relaciona de manera directa con la sedimentación de un proceso histórico de largo alcance. Véase Wainerman (2005).

mente por su trabajo. Volver a formar parte del mercado laboral fue una posibilidad recurrente que deviene en necesidad económica y de satisfacción personal. Soledad renunció a una promisorio carrera profesional para asentarse en Buenos Aires y comenzar a pensar en una familia. Feliz de acompañar a su hija e hijo, extraña tomar aviones para recorrer el mundo por trabajo. Para transitar el pasaje de la vida *que se ve en las películas* a ser ama de casa, y no volver al empleo, encontró *su* espacio en la lectura y escritura, en un taller literario.

Otras sólo interrumpieron sus tareas laborales durante el tiempo de licencia y ninguna prefirió extenderla para dedicarse más tiempo a la maternidad a *full time*. Su decisión fue por la necesidad de hacer otra actividad que no sea permanecer todo el día dentro del hogar. Este estilo de vida es percibido como un embotamiento, siendo el trabajo remunerado el mejor remedio para combatir esa frustrante forma de vida. No obstante, estas mujeres son quienes poseen, tras el nacimiento de sus hijos e hijas, jornadas de un máximo de seis horas, posibilitadas por el tipo de inserción laboral: pequeñas y medianas empresas o cuentapropismo. Una de las claves para poder realizar ambas tareas es la organización de los horarios y el planeamiento de la jornada, tanto de sí como de toda la familia. Maestras del armado de cronogramas diarios y semanales, logran hacerse un tiempito para alguna actividad recreativa.

La experiencia de la maternidad les enseñó a resolver cómo conciliar el trabajo doméstico y extradoméstico. Como sostienen Maher y Saugers (2007), devenir madres les permitió adoptar una visión más pragmática de la maternidad que implicó derribar *viejos fantasmas* que llevaban a entender como antitética la relación entre maternidad y carrera laboral. Mate de por medio, Josefina y yo charlábamos en el hueco que le quedaba entre su almuerzo y la salida del colegio de sus hijos de seis y siete años. Antes de ser mamá, ella tenía un *fantasma* de total sacrificio y postergación de su vida, que todo el tiempo debería ser para sus hijos. Tras los primeros meses, ella se dio cuenta de que no era así y que podía volver a organizarse como antes, dejando cosas temporalmente que luego retomaría. *Suspender por ahí un tiempo algunas cosas*, sintetizaba.

Organizarse de ese modo posibilitó que esta psicóloga de cuarenta y dos años, con cierta flexibilidad horaria por su trabajo y ciertas restricciones propias de las jornadas cronometradas de sus hijos, viniera a mi casa (en el barrio porteño de Villa Devoto) a charlar. Optó por mi casa ya que le quedaba más cerca para pasar a buscar a los niños a la salida del colegio con inglés intensivo, que queda en el mismo partido bonaerense en el que viven (Tres de Febrero). El ejercicio de la maternidad le enseñó a aprovechar eficientemente los tiempos.

A otras mujeres lo que permitió en ningún momento abandonar su carrera profesional fue la posibilidad de trabajar como cuentapropistas desde su hogar: mientras una es dueña de su agencia de turismo, el taller de restauración de muebles de la otra se encuentra en su casa. No pueden *permitirse el lujo* de no trabajar, tanto por la centralidad que adquiere el trabajo en sus vidas como el protagonismo de sus aportes en la economía familiar.

La actividad laboral de las mujeres, sobre todo en estas familias de clase media-alta, en la que ambos cónyuges son profesionales, contribuye de manera fundamental al presupuesto del hogar. Permitiéndoles gozar de un estilo de vida deseable por ambos cónyuges, esto refuerza aún más la identificación que estas mujeres tienen con su trabajo, marcando una gran diferencia con el aporte que hacían sus madres al presupuesto familiar. El trabajo productivo, entonces, no es un fenómeno naturalizado sólo por ellas (López *et al.*, 2011), sino también por la familia.

Esto, a su vez, se profundiza en un entonces contexto económico favorable. El ingreso de cada uno de los cónyuges ha tendido a aumentar en los años anteriores al trabajo de campo, tanto por la situación económica del país como por el propio crecimiento profesional referido al ciclo vital. En este apartado señalé cómo el temprano ingreso al trabajo y algunas recompensas que obtuvieron de éste incentivaron la permanencia en el mercado laboral.

### Recalculando: carreras con obstáculos

Que esta carrera fuera en ascenso no implica que no ocurrieran situaciones que hicieran des-

viar su atención o reajustar sus objetivos y prioridades. Los obstáculos que implicaron un replanteo sobre qué tipo de carrera laboral continuar refieren a la formación de la familia. Renunciar a una prometedora carrera laboral o abandonarla antes de haber conquistado ciertos horizontes es otra alternativa. Esto produce un conflicto *interno*, que no siempre genera satisfacción con el resultado obtenido. Cuando pregunto a Julieta qué admira de aquellas personas exitosas, responde que serlo haciendo lo que a uno le gusta, que es lo que a ella le falta. Resignada, me explica que como constituir una familia formaba parte de sus objetivos, prefirió quedarse trabajando en la pequeña empresa del padre. En términos laborales, su deuda pendiente era trabajar en una multinacional, en donde poder desplegar todo el conocimiento adquirido en su formación académica: como licenciada en administración de empresas, como grafóloga y con avanzados estudios de un postgrado en orientación vocacional.

Arlie Hochschild (1990) acuñó la noción de *backstage support* para describir los facilitadores que permiten a los miembros de las familias comprometerse con su carrera profesional. Esto ha significado que los varones descansaran en que las mujeres realizaran las tareas domésticas. En *The second shift*, la autora da cuenta de cómo ellos mezquinaban este apoyo. Un uso más flexible de este concepto permite ver la centralidad del apoyo explícito de los cónyuges para que ellas continúen formando parte del mercado de trabajo. Más allá de que todas las uniones se formaron luego de que la mujer ya tuviera trabajo, a veces aparecen condicionantes por parte de sus cónyuges para la actividad profesional de ellas. Marisol, con la luminosa sonrisa que la acompañó a lo largo de la entrevista en su casa de San Isidro (en la zona norte del Gran Buenos Aires), mientras hacía unos dibujos ligados a su ocupación como diseñadora de interiores y la empleada doméstica limpiaba el hogar, me comentaba que si ella no trabaja, le *sacaban tarjeta roja*. A Mariana le sucedió lo contrario. Mirando de reojo el monitor de la pantalla para chequear si había llegado un importantísimo mail para responder, inscribía su caso en una matriz cultural sobre el recelo de los varones para con la ocupación de las mujeres: la necesidad de los ingresos de ambos cónyuges para el ascenso social y lo políticamente correcto entran en tensión con la competencia profesional y económica. Mariana vivió esa contradicción en sus dos matrimonios: por un lado a sus dos parejas le gustaba que ella trabajara ya que eso permitía progreso familiar, pero por el otro, se enojaban por no tener una ama de casa.

Ya durante el segundo café en la casa que alquilaban en Monte Grande, y mientras la pequeña hacía una siestita, Valeria me explicaba cómo su desvinculación motivó una serie de discusiones en su pareja. Nuevamente, la tensión entre la necesidad económica y la de que se hiciera (más) cargo de las tareas domésticas flotaba en el aire. Él apoyó cuando ella se quedó sin trabajo, aunque en discusiones, cuando estaba *caliente*, le decía que ella se había buscado que la desvincularan. Fuera de las discusiones, a él le costaba aceptar que ella viajara todos los días a la ciudad de Buenos Aires para terminar la licenciatura en administración de empresas en la misma universidad en la que había trabajado, tanto por el gasto de dinero que implicaba como por abandonar su lugar en la casa. Era como si él, en esos tres meses, se hubiera acostumbrado mucho más rápido que ella a que fuera ama de casa *full time*.

En relación con la definición más estricta de *backstage support*, generalmente ellas han brindado este apoyo a sus maridos. De hecho, debido a que viajan por trabajo, ellos descansan en que sus esposas se ocuparán de sus hogares. A Roxana, madre de cuatro hijos y ama de casa, esto no le genera ningún inconveniente. Como me comentó ese Viernes Santo de 2013 en su casa de Beccar (zona norte de Gran Buenos Aires), cuando regresó de la misa y antes de almorzar en familia, a sus cuarenta y cuatro años podía reconocer que su principal trabajo siempre fue su familia, incluso cuando ejercía como maestra jardinera. Cuando su marido debe viajar, no tiene que organizar su ausencia del hogar, pues Roxana está allí.

De igual modo, cuando los esposos tienen compromisos laborales cotidianos y ocasionales, aún fuera del horario de trabajo diario, ellas se encargan de todo. Ellos pueden desempeñarse en su ocupación sin verse obstaculizados por la familia, incluso ayudados por ésta. Café de post-cena, preparado por su esposo cuando ella acostaba a los niños, Julieta me explicaba cómo se amoldaba a las actividades de él. Mientras nosotros charlábamos en el comedor, él descansaba en el sillón mirando *Bailando por un sueño*. Él pasa gran parte de su tiempo fuera del hogar, trabajando y siendo el prin-

cial sostén del hogar. Él hace ese sacrificio, que implica a veces llegar muy tarde a la noche, como la anterior a nuestro encuentro que por la visita de una especialista en uno de los procesos a los que se dedica la empresa en donde es gerente de planta, tuvieron una reunión hasta tarde y él regresó a su casa a las doce de la noche. Esto cambió desde que ascendió. Y ese ascenso pudo darse también porque Julieta se encarga de los chicos.

Ahora, cuando ellas tienen viajes o compromisos laborales cotidianos u ocasionales, ellos *contribuyen*, aunque esto sucede menos. Para hacerlo, los cónyuges comprometen a más personas, especialmente para el cuidado de los hijos: como cuando Julieta tuvo que trabajar quince días *a full* en la empresa de su padre, que se había operado, y su esposo se encargó de los niños. *Él solo no, pero bueno, con la ayuda de su familia cuidó a los chicos quince días. Entonces es como que nos complementamos.* La complementariedad se da con la *colaboración* de ellos cuando a ellas les surge un imprevisto. El mayor *backstage support* propiciado por ellas descansa en que ellos aportan mayores ingresos al sostenimiento del hogar. Aun así, como afirma Hochschild (1990), la lógica del bolsillo no opera para ellas. Cuando el mayor ingreso es femenino, la participación del varón en tareas domésticas sigue siendo escasa. Siguiendo a Lehner, la tensión “entre actividades laborales y tareas domésticas no parece existir para los varones” (2012: 65).

Ser madres se ha convertido en un condicionante para las carreras laborales femeninas. Esto implica que el tiempo antes dedicado exclusivamente a la ocupación haya debido ser repartido, luego del nacimiento de hijos e hijas, a su cuidado. La carrera laboral, truncada por algunos obstáculos, es recalculada. Como en una complicada ecuación que ágilmente resuelve, Mariana sale airosa de la encrucijada sin por ello dejar de reconocer este golpe de timón en su profesión. Que Lucas naciera no implicó que dejara de trabajar, pero sí significó limitar sus posibilidades de crecimiento, pues podría haberse relacionado con otro tipo de gente, ir a más reuniones que se traducirían en más trabajo para su oficina. De todos modos, todo eso fue *totalmente compensado por lo que es su hijo*.

No sólo en las eventualidades aparecen imprevistos que condicionan una carrera laboral ascendente, también en cuestiones más cotidianas, como cuando se enferma el hijo o la hija. Por eso conviene tener una empleada doméstica para que limpie y además oficie de cuidadora, en vez de una guardería. Esto haría Valeria cuando naciera su segundo hijo, ya que era inviable el sistema que utilizó con la mayor. Como su familia vivía en la provincia de Santa Fe, mientras trabajaba llevaba a la niña a una guardería, por lo que cuando enfermaba, debía cuidarla. Para no perder el veinte por ciento de su salario correspondiente al presentismo, Valeria sacrificaba sus días de vacaciones.

El nacimiento de hijos e hijas, en cambio, no significó lo mismo para las carreras de los esposos. Si bien todas estas mujeres tuvieron las mismas posibilidades laborales que ellos, no aparecen constricciones familiares para los trabajos de los maridos. Incluso contando con altas credenciales educativas, el cuidado sigue presente como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es decir, ya insertas en el mercado de trabajo y con altos niveles de capital educativo, la maternidad continúa siendo determinante de la identidad femenina. En esta clave, todas las mujeres disfrutaban de la experiencia de la maternidad. Aunque su carrera laboral fue y es un aspecto fundamental de sus vidas, nunca se hubieran imaginado no siendo madres: anhelaban serlo. Sus hijos e hijas, igual que las entrevistadas por Lehner (2012: 60), son su prioridad.

De cualquier modo, el haberse convertido en madres no significó en todos los casos que se pudieran compatibilizar ambos trabajos de manera sencilla, sobre todo para quienes apuntaban a realizar su desarrollo profesional en empresas grandes. Valeria no tuvo inconveniente alguno ni sufrió al dejar a su hija en una guardería a dos cuadras del trabajo durante las nueve horas de su jornada laboral. Julieta, por su parte, recortó su jornada laboral a la mitad para poder cuidar a sus hijos cuando nació el segundo. Esto se vio facilitado por trabajar en la mediana empresa de transportes del padre. La frustración de no haber conseguido su sueño de trabajar en una gran empresa devino la posibilidad de *ser mamá y profesional al mismo tiempo*. Siendo consciente de que a futuro se veía siendo madre, aquella desventaja fue vista como una oportunidad para concretar su plan de constituir una familia.

Al igual que para Julieta, la mayoría de estas mujeres ve irreconciliable una jornada laboral *full time* y la maternidad. Las ocupaciones en grandes empresas son antagónicas con el ser madres.



Repasando su propia trayectoria, y mientras la empleada doméstica me servía un vaso de gaseosa, Soledad recurre a la comparación con otras mujeres de la empresa en la cual trabajaba para explicármelo. Cuando trabajaba en una tabacalera multinacional en Nueva York, Soledad volvía a Buenos Aires con la condición de, al año, volverse a ir, esta vez a Suiza, adonde mudarían las oficinas. Fue en ese año que ella decidió renunciar a la empresa y a su promisorio carrera laboral, para asentarse y comenzar a pensar en formar una familia. Ella vio en su jefa el ejemplo a no seguir: una mujer de sesenta años, que si bien se había casado más de una vez, no tenía familia y estaba sola. Soledad sintió que se cumplía el ciclo de trabajar en una empresa de aquellas características que le permitió viajar y conocer países a los que nunca habría ido, cobrando un muy buen salario. Como sabía que quería ser madre, decidió renunciar incluso ante la oferta de jornada *part time*. Sabía que esa jornada luego se volvería completa, por lo que rechazó más de una vez volver a una multinacional para poder acompañar a su hija y su hijo.

De continuar trabajando, las jornadas laborales debieron flexibilizarse para poder ser madres y profesionales en simultáneo, siendo las jornadas reducidas una buena posibilidad. Cuando nació su hijo mayor, Roxana renunció a un turno como maestra jardinera, que hasta ese momento le venía bien porque cuando se casó no tenían *un peso*. Su trabajo le permitía conciliar de manera perfecta la maternidad. Ser maestra en nivel inicial le cerraba por todos lados: jornada de cuatro horas, poder llevar a su hijo e hijas al jardín y con suficiente vacaciones para estar con él y ellas.

La llegada de hijos e hijas implicó una revisión de la carrera laboral. Así, dos condiciones naturalizadas sobre estas identidades femeninas entraron en tensión: la profesión y la maternidad. En el siguiente apartado analizo algunos efectos de la subjetivación de ambas.

### Efectos de la naturalización del trabajo extradoméstico

Haber participado del mercado de trabajo les dio libertad e independencia, estimulando su permanencia en la esfera laboral (Cerrutti, 2000, 2002). Esto se traduce tanto en las relaciones con su familia de origen como con cónyuges e hijos e hijas. Roxana, después de indicarle al marido que se quedara tranquilo por el almuerzo, que tenía todo listo para prepararlo luego, me contaba que las decisiones más importantes de la familia las toman en conjunto. Ahora, sobre el manejo de la casa, tiene total independencia: es la *gerenta del hogar*. Ya desde muy chica era muy independiente, por lo que podía irse de vacaciones veinte días sin llamar a sus padres. Esa independencia implicó que siempre manejara la casa a su criterio.

La máxima ocupación alcanzada ha sido el trabajo más importante para estas mujeres, al que más tiempo le han dedicado —hasta la maternidad— y se sintieron más cómodas. Estas ocupaciones estuvieron ligadas a la retribución económica, al reconocimiento profesional y al crecimiento individual. El trabajo a lo largo de su vida no devino algo accesorio, sino, como afirma Lehner (2012), un aspecto fundamental. Esto era lo que la mirada de Valeria me decía cuando atendía a mis preguntas. Para ella significó la posibilidad de crecer a nivel económico y profesional. Pero también como persona, ya que por sus trabajos, siempre estuvo en contacto con gente de quienes aprendió muchas cosas. El trabajo extradoméstico es vivido como una naturaleza, casi al mismo nivel que la maternidad, y no sólo responde a cuestiones netamente económicas, sino también al placer que genera. Sentirse útiles, demandadas e independientes brinda satisfacción e incentiva la permanencia en el ámbito laboral. Lejos de la alienación y la rutina, el trabajo es vivido como liberador, apasionante y estimulante. Su elevado compromiso con el trabajo las lleva a no conformarse con cumplir *apenas* con lo exigido: en ocasiones, hasta no concluir sus tareas, no abandonan el espacio laboral por más que sea el horario de salida. La proactividad y el involucramiento con su trabajo las diferencia de otros compañeros de trabajo y, sobre todo, de jóvenes *menos responsables* y con menos compromiso hacia el trabajo. Estas cualidades se han inscripto en sus personalidades, configuradas especularmente respecto del trabajo. Cómo es cada una en su trabajo, en oportunidades, las lleva a verse envueltas en conflictos con compañeros.

La posesión de credenciales educativas se traduce también en un mayor poder de negociación

sobre distintas cuestiones laborales. Así, algunas recuerdan escenas en las que se jugó su autodeterminación. Tras una gran sonrisa que condensa el orgullo por haberse mostrado firme, Soledad revive cómo fue plantarse a una multinacional antes de ser contratada, firmeza que le valió su empleo. Cuando todavía era una estudiante, la facultad ofreció, por bolsa de trabajo, una pasantía en una multinacional. Después de un total de ocho entrevistas, incluidas las grupales y las de inglés, fue seleccionada para ocupar el puesto de pasante. Ella se plantó firme y les dijo que no renunciaría a un trabajo fijo que tenía para tomar el riesgo de una pasantía rentada pero con contratos, porque podría suceder que a los cuatro meses no le renovarían. La empresa hizo la excepción y fue una de las pocas que no ingresó por medio de una pasantía. Al tiempo, sus superiores le confesaron que al verla tan firme pensaron que debía valer la pena.

Hay una relación entre la forma de ser en el trabajo y la trayectoria educativa: el contar con un nivel de educación alto permite mostrar firmeza en circunstancias específicas. En clave de Bourdieu (2002), esto se traduce en *capital cultural* incorporado. Sus formaciones escolares contribuyeron a que sus caracteres fuesen firmes y que se mostraran seguras de sí mismas, sobre todo con sus superiores. Esto no implica que su *no sumisión* las proteja de altercados ni que siempre sus reclamos sean atendidos. A Valeria no le salió tan bien como a Soledad: a partir de una reiteración de reclamos terminaron desvinculándola. Ella pidió, repetidamente, que la cambiaran de área —vendía posgrados en una universidad privada—. Siempre le dijeron que no podían hacerlo porque era muy buena, conocía muy bien el producto y a la gente. Una de las últimas veces le dijeron que allí podría crecer. La última vez, en cambio, la echaron.

Cuando no deben responder directamente a un superior, sino a clientes, esta firmeza es reemplazada por una mayor sensibilidad. Generar empatía y establecer una relación cercana con clientes puede resultar un arma de doble filo. Por un lado, que, en tanto responsables del éxito profesional (y económico), se sientan cómodos, deviene la clave del negocio. De regreso a su oficina, luego de saludar a unos clientes que habían aceptado el café que les sirvió una de sus empleadas, Mariana me explicaba sobre el secreto de su trabajo. Esta profesional *pequeña*, tiene mucho compromiso y responsabilidad. Ese profesionalismo la llevó a juntar mucha experiencia, y como una esponja, va absorbiendo toda la información que llega a sus oídos, capitalizándola, investigando y memorizando. Su secreto es escuchar a la gente.

El mismo compromiso para con sus clientes llevó a Mariana a afrontar gastos importantes para cumplir con ellos, cuando un mayorista quebró y no respetó sus obligaciones contractuales. En vez de replicar la lógica racional del *homo economicus*, optó por poner en escena la *mulier solidaria*. Por la quiebra del mayorista muchos clientes se quedarían sin vacaciones. Hubo gente que le dijo que se olvidara, que negociara y que no desembolsara cuarenta mil dólares de su bolsillo para garantizar los paquetes turísticos. Sensibilizada, me explicaba que ella no hubiera podido decirle a gente que todo lo que venía pagando desde hacía un año no tenía consistencia porque el mayorista no giró el dinero y el hotel no podía garantizar la reserva. Ella prefirió poner dinero de su bolsillo para que sus clientes viajaran. La otra alternativa que tenía era cerrar, si no, no habría podido dormir.

Mientras el éxito profesional depende del trato con clientes, pacientes y subordinados, el compromiso y la confianza con éstos es una parte fundamental del trabajo. La *servicialidad* con aquellos es un compromiso profesional y se debe a *sus formas de ser*. En clave sociológica, es la sedimentación de roles de género tradicionales, que ligaban a la mujer con actividades del sector servicio, salud y educación. Para Luciana, su éxito en el sector comercial se relaciona con la perpetuación de esas características que se vislumbran en las transacciones con clientes. Ella pensaba que ser mujer podía jugarle en contra en un ámbito masculinizado, pero finalmente le favoreció. A diferencia de los varones dedicados al área comercial que conoce, ella es frontal y genera confianza en sus clientes. La imagen de que una mujer, más transparente, no les va a fallar sirvió para proyectarse como una excelente profesional.

Haber sido madres implicó que empezaran a valorarse cuestiones afectivas y emotivas de las mujeres, que antes estaban eclipsadas por su total compromiso para con su profesión. Como postula Illouz (2010) sobre los polos de congelamiento de las emociones en el ámbito laboral, Soledad per-

cibe cómo la maternidad la llevó a desarrollar esa inteligencia emocional. Antes de ser madre, tenía su parte racional mucho más desplegada que la afectiva. El nacimiento de su hija e hijo implicó que comenzara a atender más esta *segunda parte*. De hecho, quienes la conocían de su trabajo en la multinacional no pueden creer cuán cambiada está.

La dualidad de las formas de ser de estas mujeres —una relacionada a la esfera laboral y la otra a la doméstica— da cuenta de cómo son condicionadas para competir en el mercado de trabajo. Se suele exigir a la mujer, para poder desarrollar una carrera profesional, que relegue o suspenda sus emociones en ese ámbito (Illouz, 2010). Eso que algunas llamaron sensibilidad femenina comenzó a despertar con el nacimiento de hijos e hijas, luego de un letargo causado por el compromiso profesional.

El trabajo remunerado es un capital irremplazable que debe poder compatibilizarse con el trabajo de madre. Tener un empleo es, de hecho, una necesidad no sólo para la propia economía, sino también y fundamentalmente para el desarrollo personal. ¿Será, acaso, una suerte de *habitus* laboral en las mujeres con estudios superiores, las cuales desdeñan el trabajo de ama de casa? El trabajo productivo es el responsable de aportar a sus vidas adrenalina, vorágine y la sensación de utilidad, reconocimiento social y la posibilidad de tener contacto con otra gente por fuera del círculo de sus hijos e hijas.

Tal como sostiene Lehner (2012), ser amas de casa a tiempo completo no es una alternativa viable con sus propias expectativas. Incluso Roxana tiene necesidad de hacer otras actividades para sí, como gimnasia, pintura o visitar amigas, para cortar con el ser madre a tiempo completo. Con relación a la inactividad, se destacaban dos comportamientos. El primero es el de quienes habiendo experimentado ser amas de casa lo descartan porque no satisface sus aspiraciones personales. Esto se tradujo en una modificación en el carácter: comenzaron a irritarse y a ponerse nerviosas. Susana, en sus cincuenta y cuatro años y con una hija de doce, en el pausado y constante tono de voz que la caracterizó durante nuestro encuentro en el estudio de abogados que comparte con su marido, en el centro porteño, me contaba lo extraño que se había sentido estar sin trabajar. Salió del mercado de trabajo de 2004 a 2010 por sentirse saturada en su anterior trabajo en tribunales, como secretaria a cargo de lo referido a *El corralito*<sup>4</sup>. Al cansancio se sumaba querer pasar tiempo con su hija, que le había costado mucho *tener* y que veía poco. Necesitó, entonces, estar en casa. Era la primera vez que dejaba de trabajar y le gustó. Después de un tiempo empezó a *ponerse nerviosa*: fueron unas lindas vacaciones pero quería volver a trabajar *realmente*.

El segundo comportamiento refiere a quienes nunca estuvieron como amas de casa o que sólo lo hicieron durante la licencia por maternidad. La inactividad es un estilo de vida poco seductor y para nada acorde con sus necesidades de realización personal. Algunos de esos *fantasmas* derribados por la experiencia de la maternidad volvían. La mirada y el tono de voz de Luciana confirmaban lo que con palabras me decía: lo aburrido que le resultaba pensar en ser ama de casa de tiempo completo. Mientras duró la licencia por maternidad no se halló en la cosa de puertas adentro todo el día. Ser ama de casa la aburre, ella necesita más vorágine. No le es difícil trabajar (fuera de la casa), de hecho le gusta lo que hace y le sirve para cortar de la maternidad y del ámbito de crianza y cuidado. A Luciana la abrumaría que su vida quedara acotada a *los chicos en el colegio*, las mamás del colegio, las actividades del colegio.

Consecuentemente con el análisis de Lehner (2012), reviste el carácter de necesario realizar cualquier actividad fuera del hogar. Fuese o no trabajo remunerado, es vital salir de la *rutina*. Peyorativamente, sólo se entiende a la rutina haciendo referencia al trabajo doméstico, en tanto que el extradoméstico se convierte en la vía de escape. Valeria me explicaba que no toleraría que su vida no fuera eclipsada por las responsabilidades que acarrea el trabajo reproductivo, sino que anhelaba ser desafiada por lo *extrarrutinario*, es decir, lo extradoméstico. Para ella, el trabajo es como una forma de salir de la rutina, de estar en su casa, cosa que personalmente a ella no le gusta. Prefiere hacer algo

4 El corralito refiere la restricción de libre disposición de dinero en efectivo en bancos, dispuesta en diciembre de 2001 por el entonces presidente argentino, Fernando de la Rúa.

que la llene, la incentive, le dé un objetivo o le reditúe en algo, beneficios que no ofrece el trabajo doméstico.

Sennett, en un libro ya clásico sobre las consecuencias del nuevo capitalismo en las subjetividades (2000), da cuenta cómo actualmente se piensa a la rutina desde la despectiva visión de Adam Smith. Replicando el planteo de Hochschild (2001) de pensar cómo el trabajo se convirtió en la casa y la casa en trabajo, es que se entiende porqué lo doméstico es asociado a lo rutinario. La naturalización del trabajo extradoméstico llevó a que las mujeres vivieran la alienación dentro de su propio hogar. Conclusiones: trayectorias, obstáculos e identificaciones

A lo largo de estas páginas propuse reconstruir las trayectorias laborales de nuevas mujeres de clase media alta. El objetivo era entender cómo se fue naturalizando el trabajo extradoméstico en las mujeres de dicha clase social, que contaban con altas credenciales educativas. Su pertenencia de clase, sus trayectorias educativas y sus aspiraciones personales, se conjugaron de manera tal que el paso por el mercado de trabajo las lleva a relacionarse de manera particular tanto con las obligaciones laborales como con las familiares.

En el primer apartado me detuve en aquellos puntos que ayudaron a que estas mujeres entraran tempranamente al mercado de trabajo. En una especie de círculo virtuoso, las trayectorias educativas se fueron retroalimentando de los beneficios obtenidos en el mercado de trabajo garantizando tanto su permanencia en él como una carrera laboral ascendente. Cierta flexibilidad laboral implicó que pudieran con más o menos éxito compatibilizar familia y trabajo, sobre todo cuando devinieron madres.

Fue la misma maternidad que implicó que se encontraran con uno de los principales obstáculos a sortear que las llevó a recalcular sus carreras. En el segundo apartado el foco radicaba en los diferentes condicionantes que dificultaron las trayectorias laborales. A diferencia de sus cónyuges, en ellas recaía la organización de la vida doméstica por lo que debieron desacelerar sus carreras profesionales. Si bien todas contaban con el explícito apoyo de sus maridos para que ellas trabajaran, solían aparecer tanto celos profesionales como un tímido involucramiento en el trabajo doméstico.

De todos modos, esa gran identificación tanto con su actividad profesional como con ser madres, las llevó a una suerte de transformaciones en sus subjetividades. Independencia y libertad son señalados como dos atributos que se imprimen sobre sus personalidades que les permite organizar a su criterio el hogar como enfrentarse con superiores y competir en el trabajo. Esto se combina con una mayor sensibilidad hacia clientes, pacientes y subordinados, que opera como un arma de doble filo, y que reactualiza de manera diferencial tradicionales mandatos de género. Por último, la identificación con lo profesional y la maternidad entra en tensión con la imagen de ama de casa de la que reniegan y que deviene la rutina de la que deben escapar.

## Bibliografía

- Adamovsky, Ezequiel, Sergio Visacovsky y Patricia Vargas (2014), *Clases medias: Nuevos enfoques desde la sociología, la historia y la antropología*, Buenos Aires, Ariel.
- Beccaria, Luis (2002), "Empleo, remuneraciones y diferenciación social en el último cuarto del siglo XX", en Luis Beccaria *et al.*, *Sociedad y sociabilidad en la Argentina de los 90*, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento/Biblos, pp. 24-57.
- Benería, Lourdes y Martha Roldán (1987), *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo femenino, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*, México, El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica.
- Benza, Gabriela y Mariana Heredia (diciembre, 2012), "La desigualdad desde arriba: ejercicio de reconstrucción de las posiciones sociales más altas en Buenos Aires", en *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- Bourdieu, Pierre (2002), *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, México, Taurus.
- Bowman, Dina (diciembre, 2007), "Deals and choices: gender, business, and family", en *TASA & SAANZ Joint Conference 2007*, S/D: Auckland.

- Cerrutti, Marcela (2000), “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, en *Desarrollo Económico*, 39(156), pp. 619-638.
- Cerrutti, Marcela (2002), “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires”, en Catalina Wainerman (Comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica–UNICEF, pp. 19-54.
- Davis, Kathy (2008), “Intersectionality as buzzword. A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful”, en *Feminist Theory*, 9(1), pp. 67-85.
- Geldstein, Rosa (1994), “Las nuevas familias en los sectores populares” en Wainerman, Catalina (Comp.), *Vivir en familia*, Buenos Aires, UNICEF-LOSADA, pp. 143-182.
- Gómez Rojas, Gabriela (2008), “Las mujeres en los estudios de estratificación social: una mirada desde la encuesta permanente de hogares”, en *Papeles de población*, 14(57), pp. 153-167.
- Heredia, Mariana (2011), “Ricos estructurales y nuevos ricos en Buenos Aires: primeras pistas sobre la producción y la recomposición de las clases altas”, en *Estudios Sociológicos*, 29(85), pp. 61-97.
- Heredia, Mariana (2013), “Notables, dueños, patronos y ricos: sobre los desafíos teórico-metodológicos de delimitar a las clases altas en la Argentina actual”, en *Revista Argentina de Sociología*, 9-10, pp. 43-62.
- Hochschild, Arlie (1990), *The second shift*, New York, Avon Books.
- Hochschild, Arlie (2001), *The time bind. When work becomes home and home becomes work*, New York, Holt Paperback.
- Illouz, Eva (2010), *La salvación del alma moderna: Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*, Madrid, Katz.
- Jelin, Elizabeth (2010), *Pan y afectos. La transformación de las familias*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Lehner, M.P. (2012). La valoración del trabajo. En E. López y L. Findling (Coord.), *Maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?* (pp. 53-67). Buenos Aires: Biblos.
- López, Elsa, Liliana Findling, Marisa Ponce, María Paula Lehner, María Pía Venturiello, Silvia Mario y Laura Champalbert (2011), “Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo”, *Población de Buenos Aires*, 8(13), pp. 7-25.
- López, Elsa y Liliana Findling (Coord.) (2012), *Maternidades, paternidades, trabajo y salud: ¿transformaciones o retoques?*, Buenos Aires, Biblos.
- Maher, JaneMaree y Lise Saugers (2007), “To be or not to be a mother?: Women negotiating cultural representations of mothering”, en *Journal of Sociology*, 43, pp. 5-21.
- McCall, Leslie (2005), “The Complexity of Intersectionality”, en *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), pp. 1771-1800.
- Marentes, Maximiliano (2013), *La paradójica situación de las mujeres con estudios superiores. El poder en la reproducción social de las familias de clase media-alta* (Tesina de licenciatura), Universidad Nacional de General San Martín, San Martín.
- Millenaar, Verónica (2014), “Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género”, en *Trabajo y Sociedad*, 22, pp. 325-339.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Wainerman, Catalina (2000), “División del trabajo en familia de dos proveedores. Relato de ambos géneros y dos generaciones”, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, 0(43), pp. 149-184.
- Wainerman, Catalina (2005), *La vida cotidiana en las nuevas familias: ¿una revolución estancada?*, Buenos Aires, Lumiere.
- Yuval-Davis, Nira (2006), “Intersectionality and Feminist Politics”, en *European Journal of Women's Studies*, 13(3), pp. 193-209.