



## **Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires**

### **Social representations in dispute: domestic workers selection process among middle class families in Buenos Aires**

### **As representações sociais em disputa: os processos de seleção dos trabalhadores de cuidados entre as famílias de classe média da cidade de Buenos Aires**

**Débora Gorban\***

Recibido: 23.12.14

Aceptado: 10.04.15

#### **RESUMEN**

En este artículo nos proponemos, analizar las diferentes prácticas de contratación de niñeras, y las lógicas y criterios que se despliegan en el proceso de selección de las mismas, entre familias de clases medias y medias altas de la Ciudad de Buenos Aires. Pero también nos centraremos en el análisis de estas lógicas y criterios a través de agencias de contratación de personal para el trabajo de cuidado. Esto nos permitirá completar la mirada de las empleadoras ya que allí se concentra un conjunto heterogéneo de demandas de niñeras y experiencias de trabajo.

El análisis de las prácticas y lógicas asociadas a este momento puntual del comienzo de la relación laboral nos permitirá observar, por un lado cuales son las expectativas o lo que las familias esperan al momento de iniciar la contratación de una persona que se ocupe del cuidado de los niños y niñas pequeños/as, y al mismo tiempo los temores que dicha contratación suscita. Por otra parte nos permitirán dar cuenta de las representaciones existentes entre quienes contratan (familias de clase media y alta en su mayoría) sobre quiénes pueden ser “cuidadoras”.

**Palabras clave:** mujeres; trabajo; representaciones; cuidados; servicio doméstico

#### **ABSTRACT**

In this article we propose to analyse the different recruitment practices of nannies, and the logic and different criteria that are deployed in the selection process of the latter, between middle class and upper middle families of Buenos Aires City. We will also focus on the analysis of these logics and criteria through care work recruitment agencies.

The study of these practices will allow us to observe, on the one hand, which are the expectations or what the families expect at the moment of the beginning of the labour

---

\* Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, CONICET / Instituto de Altos Estudios Sociales – Universidad Nacional de San Martín, UNSAM. E-mail: debgorban@hotmail.com

relationship with the care worker and at the same time, the fears that these relationship suppose for the families. On the other hand this will allow us to study the representations among those who hire care labour and those who care.

**Keywords:** women; labour; representations; care; domestic service

## RESUMO

No presente artigo, propomo-nos analisar as diferentes práticas de recrutamento de babás, e a lógica e os critérios que são utilizados no processo de seleção da mesma, entre as famílias de classe média e média alta da cidade de Buenos Aires. Mas também vamos concentrar a análise dessas lógicas e critérios por agências de recrutamento para o trabalho.

A análise das práticas e lógicas associadas a esse momento em que o início da relação de emprego irá permitir-nos a observar, por um lado, aquilo que são as expectativas ou que as famílias à espera do momento certo para iniciar o recrutamento de uma pessoa para lidar com os cuidados de crianças, e ao mesmo tempo, o medo que o recrutamento levanta. Por outro lado permitir-nos-á para dar conta das representações existentes entre as pessoas que contratar sobre quem pode ser "acompanhantes".

**Palavras-Chave:** mulheres; trabalho; representações; cuidado; serviço domestico

**SUMARIO:** Introducción. 1. Una aproximación a la configuración familiar en la Ciudad de Buenos Aires. 2. Motivaciones y contextos que rodean la contratación de servicios de cuidado. 3. De perfiles laborales y representaciones sociales. 4. En busca de la "buena niñera": exigencias, miedos, rechazos. A modo de cierre: perfilespreciados y perfiles subestimados. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

## Introducción

El trabajo doméstico remunerado es uno de los sectores económicos de mayor crecimiento en América Latina<sup>1</sup> y en Europa<sup>2</sup>. Emplear una trabajadora doméstica es cada vez más común entre las clases medias y altas de diferentes países. Tal vez una de las motivaciones mas frecuentes resida en dar respuesta a las demandas de cuidado y a las exigencias laborales de las familias, especialmente de las madres. Sin embargo, este grupo de trabajadoras resulta uno de los más "invisibilizados", en la mayoría de los casos debido a su condición de mujeres migrantes pobres, que en muchos casos atraviesan procesos migratorios complejos e irregulares. Por otra parte, las condiciones de contratación y de trabajo dentro de este sector son precarias y en muchos casos se encuentran por fuera de las regulaciones establecidas para el sector. Dicha contratación muchas veces adquiere formas diferentes y esto en muchas oportunidades responde tanto a las tareas para las cuales las trabajadoras son contratadas como a quiénes son los que contratan (parejas con hijos, mujeres solas, varones solos, parejas sin hijos, adultos mayores). Fundamentalmente estas mujeres son contratadas para realizar tareas de cuidado y limpieza. Para quienes contratan trabajo doméstico la diferencia en la tarea que se requiere también influye en el "perfil" de trabajadora que se prioriza y selecciona. El cuidado de niños/as es una de estas tareas para las cuales la búsqueda de una trabajadora se presenta como una "necesidad"

---

<sup>1</sup> OIT Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ginebra. ISBN 978-92-2-321886-7 (web pdf)

<sup>2</sup> Mather, Celia 2005, "Out of the Shadows. Organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions" Report of a conference organised by the European Trade Union Confederation (ETUC), edited by Mather

acuciante para que, especialmente las mujeres madres<sup>3</sup>, puedan organizar su cotidianeidad y continuar con sus actividades laborales principalmente. Esta búsqueda de “cuidadoras” es experimentada a menudo como un proceso estresante, angustiante, cargado de contradicciones personales y familiares que parecen querer conjurarse a través de esa contratación.

Entendemos al cuidado como “las actividades y relaciones orientadas a alcanzar los requerimientos físicos y emocionales de niños y adultos dependientes, así como los marcos normativos, económicos y sociales dentro de los cuales éstas son asignadas y llevadas a cabo” (Daly y Lewis, 2000: 238, citado en Esquivel, Faur y Jelin, 2012). Brindar cuidado puede ser considerado una tarea que va más allá de las actividades que se realizan en el campo económico sin embargo las tareas de cuidado son mercantilizadas a partir de la oferta y contratación de trabajos de cuidados. Joan Tronto (1994) sostiene que “Tener poder (...) permite descargarse de las responsabilidades de cuidado. Desplazarse por el campo social implica que alguien tiene que quedarse quieto” (citado por Vega Solis, 2006). Es decir que para muchas mujeres y varones, el acceso al mercado de trabajo, pero también la participación en diversas actividades sociales, políticas, culturales, deportivas, en muchos casos resulta posible debido a que las responsabilidades de cuidado pasan a descansar en otros adultos, mayoritariamente en mujeres.

En este artículo nos proponemos analizar las diferentes prácticas de contratación de niñeras, y las lógicas y criterios que se despliegan en el proceso de selección de las mismas, entre familias de clases medias y medias altas de la Ciudad de Buenos Aires. Pero también nos centraremos en el análisis de estas lógicas y criterios a través de agencias de contratación de personal para el trabajo de cuidado. Esto nos permitirá completar la mirada de las empleadoras<sup>4</sup> ya que allí se concentra un conjunto heterogéneo de demandas de niñeras y experiencias de trabajo.

El análisis de las prácticas y lógicas asociadas a este momento puntual del comienzo de la relación laboral nos permitirá observar, por un lado cuales son las expectativas o lo que las familias esperan al momento de iniciar la contratación de una persona que se ocupe del cuidado de los niños y niñas pequeños/as, y al mismo tiempo los temores que dicha contratación suscita. Por otra parte nos permitirán dar cuenta de las representaciones existentes entre quienes contratan (familias de clase media y alta en su mayoría) sobre quiénes pueden ser “cuidadoras”.

En este sentido pretendemos aportar a la discusión sobre las maneras en que los trabajos de cuidado no sólo reflejan una estructura de desigualdad en las sociedades en donde se desarrollan, sino a su vez develan ciertas representaciones sociales sobre las personas calificadas para realizar dichas tareas que dan cuenta de jerarquizaciones de clase. Nos interesa puntualmente analizar cómo el recurso a la contratación de trabajo doméstico remunerado para el cuidado de niños y niñas aparece en las estrategias de los hogares, y cuáles son las expectativas y condiciones entre las potenciales empleadoras a la hora de decidir estas contrataciones. Pensar al cuidado es también analizar lo que sucede en el marco de las relaciones que se establecen en función de él, y en ese sentido no puede soslayarse que quienes en su mayoría prestan cuidados, son mujeres, ya sea como trabajo no remunerado o como trabajo remunerado. Y en este último caso, se trata de los cuidados que mujeres pertenecientes a los estratos sociales altos o medios delegan en la contratación de otras mujeres que en su mayoría pertenecen a los sectores populares. De esta forma para hablar de cuidados hay que

---

<sup>3</sup> Como numerosos estudios muestran las mujeres de clase media y alta de las grandes ciudades en América Latina recurren a la contratación de otras mujeres, en su mayoría provenientes de los grupos sociales de baja renta, a quienes les delegan el trabajo reproductivo, sobre todo la limpieza, el cuidado de los menores y adultos mayores. Donde esta manera la división sexual del trabajo es reemplazada por lo que Nakano Glenn denomina « división racial” del trabajo reproductivo », a través del cual se establece una doble jerarquía entre mujeres (Nakano Glenn, 1992)

<sup>4</sup> Si bien a lo largo de nuestro trabajo de campo, iniciado en 2010, hemos entrevistado tanto empleadores varones como mujeres, en este artículo elegimos referirnos a las empleadoras ya que son ellas quienes toman parte activa en los procesos de selección en términos de que realizan las entrevistas con las candidatas, buscan referencias de posibles trabajadoras, evalúan su desempeño en los primeros días, entre otras cosas. No queremos decir con esto que no haya participación masculina en dicho proceso sino que la contratación aparece tanto del lado de las trabajadoras como de la parte empleadora experimentada con un protagonismo central de las mujeres. Esto sería un punto a tener en cuenta en los debates siguientes.

hablar de relaciones de desigualdad en términos de género, de clase, de raza y de migración (Glenn, 1992; Gutiérrez-Rodríguez, 2013; Salazar Parreñas, 2001).

#### *Caracterización del servicio doméstico*

En Argentina el trabajo doméstico remunerado a fines del año 2011, concentraba al 15% de ocupadas entre las mujeres, así como al 18% de las asalariadas (Tizziani y Pereyra, 2013). En efecto, coincidimos con Faur en que "...la conciliación entre lo productivo y lo reproductivo, en sí misma, no solo tiene inequívocos rasgos de género. También tiene, en la Argentina, una profunda marca de clase" (2012: 157). Es en el sector del servicio doméstico donde podemos encontrar agrupadas a la mayor parte de las mujeres que realizan trabajo de cuidado (nos referimos principalmente a niñeras y mucamas empleadas para realizar limpieza y cuidados de niños pequeños). Quienes se emplean en este tipo de actividades son por lo general mujeres cuyo nivel educativo es menor que el constatado para el resto de las asalariadas. A su vez, la mayoría proviene de sectores categorizados como pobres o indigentes y más de un 43% son migrantes. Entre éstas últimas, 32,6% proviene de otra provincia y 11% de otro país<sup>5</sup>, en particular de países limítrofes como Paraguay, Chile, Uruguay, Bolivia y Perú. Esto configura un sector compuesto en su amplia mayoría por mujeres de escasos recursos económicos, que a su vez cuentan en sus trayectorias familiares con otras mujeres –madres, abuelas, tías, primas, hermanas- que se desempeñan o se han desempeñado en estas tareas. Sin embargo, dentro de este sector también hay un grupo más reducido de mujeres, en su mayoría jóvenes de entre 18 y 26 años, que cuentan con un nivel de instrucción más alto y que pertenecen, en términos socioeconómicos, a las capas medias de la población. Se trata de jóvenes que alternan muchas veces sus estudios terciarios, universitarios o secundarios con el cuidado de niños pequeños y bebés. Para el caso de las que residen en grandes centros urbanos, muchas veces se trata de mujeres jóvenes que provienen de otras localidades y que se instalan en la CABA o en otras ciudades para continuar sus estudios. En ese marco el cuidado de niños aparece como una estrategia que permite completar aquello que sus familias de origen les proveen mensualmente para los gastos de manutención en la ciudad y el costeo de sus estudios. Es necesario aclarar que sin embargo, este perfil representa un figura de trabajadora relativamente "nueva" en la Argentina, si bien en distintos países de Europa se encuentra más extendido. A su vez, es difícil obtener datos estadísticos para este grupo debido justamente a su movilidad en términos de entrada y salida de la actividad, y a que en muchos casos ni siquiera son registradas en el régimen de aportes y contribuciones obligatorios para el sector de trabajadores de casas particulares<sup>6</sup>. A su vez, tal como ha sido analizado por Pereyra y Tizziani, el acceso a los beneficios laborales para el servicio doméstico depende del tipo de inserción que las trabajadoras posean, es decir de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas por día para un mismo empleador. En efecto, aun cuando la normativa habilita a las trabajadoras con menor dedicación horaria a acceder a ciertos derechos – en el caso de las que se desempeñan entre 6 y 15 horas semanales– de acuerdo al citado estudio, menos son las horas trabajadas, menor es la propensión de los empleadores a reconocer los derechos. Este dato resulta preocupante debido al peso significativo de las trabajadoras "por horas", el 40 por ciento de las ocupadas en el sector trabajan menos de 16 horas semanales para un mismo empleador (Pereyra y Tizziani, 2013).

Para los casos abordados en este texto, de las familias empleadoras entrevistadas, solo tres contrataban a jóvenes estudiantes para tareas exclusivas de cuidado de sus hijos pequeños. Por el contrario en las agencias entrevistadas estas trabajadoras aparecían como el perfil más frecuente en el discurso de las directoras propietarias de las agencias de contratación.

Si bien en este artículo nos concentramos en el punto de vista de las empleadoras y de las agencias de contratación consideramos, a partir del trabajo de campo más amplio que venimos realizando, las experiencias de las trabajadoras dedicadas al cuidado de niños y niñas. Ello nos

---

<sup>5</sup> Los datos aquí citados pertenecen al siguiente trabajo Contartese, Daniel (2010). Caracterización del servicio doméstico en la Argentina, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

<sup>6</sup> Si seguimos los últimos datos disponibles para el sector, menos del 20% de las empleadas domésticas se encuentran registradas (Pereyra y Tizziani, 2013).

ha servido de guía a la hora de abordar las entrevistas con las empleadoras y agencias, teniendo en cuenta también así el punto de vista de quiénes son contratadas para realizar estas actividades de cuidados.

Este trabajo se enmarca en un proyecto de investigación iniciado en el 2009<sup>7</sup>, sobre la configuración de las relaciones entre trabajadoras del servicio doméstico y sus empleadores/as en la Ciudad de Buenos Aires (CABA), en el que desarrollamos entrevistas con empleadores, empleadoras y trabajadoras del servicio doméstico. El trabajo de campo que realizamos puntualmente para este artículo se enmarca en un abordaje eminentemente cualitativo, que consistió en una serie de 10 entrevistas en profundidad con empleadoras mujeres con hijos a cargo, residentes en la Ciudad de Buenos Aires, que contratan niñeras o cuidadoras ya sea todos los días o algunas veces por semana. Se trata de hogares de clase media alta de la CABA, de parejas heterosexuales, entre los 30 y los 45 años, en donde uno o los dos conyugues son profesionales, trabajan en relación de dependencia o de manera autónoma, tienen hijos/as entre 3 meses y 15 años. A su vez también realizamos entrevistas con las responsables de tres agencias dedicadas a la contratación de personal especializado en el cuidado de niños pequeños, con sede en la CABA pero que también brindan servicios en el Gran Buenos Aires (especialmente en las localidades del primer cordón del Conurbano Bonaerense al norte de la CABA<sup>8</sup>).

A continuación nos detendremos brevemente en la caracterización de las formas que adquieren los modelos de familia en la CABA de acuerdo a las transformaciones acaecidas en los últimos 30 años y algunos datos respecto a la provisión de servicios de cuidado existentes. Después pasaremos a la descripción de los hogares entrevistados para desde ahí concentrarnos en los procesos de contratación de las trabajadoras, que es el nudo de este texto.

## **1. Una aproximación a la configuración familiar en la Ciudad de Buenos Aires**

El modelo de familia patriarcal en Argentina se inscribe en una fuerte tradición católica que fue sostenida como parámetro normativo básico durante gran parte de la historia de nuestro país (Jelin, 2012). Esta tendencia recién comenzó a cambiar en términos legislativos, con grandes resistencias de parte de los poderes de la Iglesia y los sectores más conservadores, con la sanción del Código Civil en 1869, pero sin embargo grandes aspectos transformadores del paradigma de familia patriarcal comenzaron a introducirse en la legislación en 1987 con la sanción de la ley de divorcio. Los cambios legales y normativos se extendieron en la segunda mitad del siglo XX y comienzos del XXI, con la reciente sanción de la ley de matrimonio igualitario (en 2010). Sin embargo, el prototipo de familia nuclear patriarcal y la división de roles por género, esta muy enraizada en los valores sociales y culturales hegemónicos. Si bien este “deber ser” no se ha condicho con la realidad desde bien temprano, especialmente en el caso de las clases trabajadoras urbanas y rurales donde las mujeres siempre han participado de actividades productivas, si ha regido de manera imperante sobre un modelo que preconiza el cuidado de los hijos e hijas por parte de la madre y el rol de proveedor del padre (Jelin, 2012). Los contextos de crisis económica han redundado en un aumento de la tasa de participación femenina que no se vincula con un marco de nuevas oportunidades para el trabajo de las mujeres sino más con estrategias familiares de sobrevivencia. Pero lo significativo es que este aumento de la participación femenina se dio no solamente entre mujeres jóvenes solteras con alta educación, sino también entre mujeres casadas, con hijos/as de todos los niveles educacionales (Wainerman, citado en Jelin, 2012).

De acuerdo a distintos estudios podemos observar que en el área metropolitana de Buenos Aires, entre 1980 y 2001, para el caso de los hogares nucleares completos el modelo del

---

<sup>7</sup> PICT “Entre el afecto y el trabajo. Un estudio sobre las experiencias y condiciones de trabajo de las empleadas domésticas en la Ciudad de Buenos Aires”, PICT 07- 00258, ANCPYT. 2008- 2010. Y PIP CONICET dirigido por la Dra. Ania Tizziani y Débora Gorban "Los rostros de María. Representaciones e imágenes del servicio doméstico en la Argentina del siglo XX", PIP 2012-2014

<sup>8</sup> Esta zona se encuentra conformada en su mayoría por barrios de alto poder adquisitivo, y de mayor valor inmobiliario de la ciudad de Buenos Aires.

proveedor varón único decreció en casi un tercio, (74,5 a 53,7%). Mientras que el de dos proveedores aumentó desde 25,5 hasta 46,3% (Wainerman, 2007). Para Wainerman, “esta transformación pone en cuestión los valores establecidos acerca de la definición de los roles de género y de la división del trabajo extradoméstico. Fue consecuencia de la crisis económica, y también de cambios en los valores ligados a la femineidad y masculinidad, a la maternidad y paternidad, en el marco de un cambio de valores más básico acerca de la individualidad, la búsqueda de la realización personal, de las metas y los medios de búsqueda del bienestar individual por sobre el societal” (2007: 182). Estos cambios no se han visto acompañados por una redistribución del tiempo dedicado a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos/as entre cónyuges, sino que como señala la literatura en la mayor parte de los casos han sido las mujeres quienes ahora realizan doble jornada, entre el trabajo doméstico y extra doméstico (Hochschild, 2012). Siguiendo la encuesta sobre el uso del tiempo realizada durante el 2005 en la CABA Esquivel sostiene que existe una diferencia significativa en la cantidad de horas que destinan mujeres y hombres al cuidado, “las diferencias entre madres y padres en los tiempos de cuidado infantil varían de acuerdo a los modelos de provisión. Sin embargo, aun las madres ocupadas en hogares de doble provisión dedican más del doble del tiempo al cuidado infantil que los padres en este tipo de hogares: mientras que las madres en estos hogares dedican en promedio 3 horas al cuidado de niños y niñas, y 5 horas si son madres de niños/as en edad pre-escolar, los padres dedican 1:20 horas al cuidado infantil, y casi dos horas si son padres de niños/as en edad escolar” (Esquivel, 2012: 82). Lo que se observa es que a pesar de los cambios y transformaciones acaecidos en los últimos años en relación a las familias y su organización, las mujeres siguen siendo las que más tiempo dedican al cuidado infantil, sean las madres o tutoras directas de los menores, hermanas, abuelas o las mujeres contratadas para ocuparse del cuidado de éstos cuando la familia directa no puede hacerlo.

Frente a la mayor participación femenina en el mundo del trabajo, los servicios de cuidado de niños pequeños (solo por centrarnos en una de las responsabilidades domésticas y reproductivas que recaen mayoritariamente en las mujeres), no aparecen como suficientes frente al constante crecimiento de la demanda de este tipo de servicios. Así en el caso de la CABA, que es la ciudad de la Argentina que cuenta con la mayor cobertura de jardines de infantes para niños/as de 3, 4 y 5 años de edad del país, resulta insuficiente (Esquivel, 2012).

Ese contexto forma parte del escenario en el que muchos hogares con niños pequeños, optan por contratar trabajadoras a cargo del cuidado de éstos. No significa esto que en esa elección no se sopesen otras consideraciones, ni que la ausencia de una oferta de jardines de infantes tanto en el ámbito público como en el privado sea la causante de estas decisiones, sino que consideramos que forma parte del contexto de muchos hogares en donde las mujeres de clase media y alta, tradicionalmente a cargo del cuidado de niños y adultos mayores, desarrollan actividades productivas fuera del ámbito privado. Como ya dijimos, en estos sectores socioeconómicos, la participación creciente en la fuerza de trabajo y su continuidad después del nacimiento de los/as hijos/as supone en gran parte que el cuidado de los menores se delegue durante ese tiempo de trabajo a otra mujer. A continuación nos detendremos en analizar cuáles son los motivos de las mujeres entrevistadas en nuestro trabajo de campo para contratar trabajo de cuidado remunerado.

## **2. Motivaciones y contextos que rodean la contratación de servicios de cuidado**

En los casos entrevistados lo que observamos casi en su totalidad es que quienes contratan trabajo de cuidado, son hogares de clase media alta de barrios residenciales de la CABA, familias con doble jefatura, en donde ambos desarrollan actividades productivas fuera del hogar<sup>9</sup>. Excepto en uno de ellos donde dos de los tres niños son adolescentes, en los restantes encontramos niños y niñas de 45 días a 8 años. A excepción de los menores de 1 año, todos los niños en edad pre escolar asisten a algún jardín de infantes (de gestión privada en todos los

---

<sup>9</sup> No existen datos en la Ciudad de Buenos Aires, ni en la Argentina, sobre empleadores. El perfil aquí delineado responde a una aproximación en base a los datos cualitativos obtenidos durante el trabajo de campo realizado en el marco de los proyectos que llevamos adelante citados anteriormente.

casos), los demás van a la escuela primaria. Las mujeres entrevistadas, como ya mencionamos, son profesionales, desarrollan su actividad de manera independiente o en relación de dependencia, cumpliendo horarios fuera de sus hogares. Arquitecta, Licenciada en Marketing y propietaria de comercio, gerente en una empresa multinacional, trabajadora en la función pública, psicóloga, docente, son sus ocupaciones y profesiones, que desempeñan a tiempo completo –exceptuando los periodos de licencia y lactancia-. Tienen entre 30 y 45 años, una de ellas es divorciada y el resto está casada o juntada. Todas destacan que el nacimiento de sus hijos/as implicó un cambio profundo en la organización de sus rutinas cotidianas, que residió centralmente en la contratación de una trabajadora doméstica y/o una niñera. Quienes contrataban trabajo doméstico remunerado con anterioridad al nacimiento de sus primeros hijos/as, lo hacían con una frecuencia de una o dos veces por semana, y dichas relaciones laborales se remontaban al momento en que se había iniciado la convivencia de la pareja. En todos los casos la opción de contratar a una mujer para que se ocupe del cuidado de los menores se vincula con la finalización del periodo de licencia por maternidad y la necesidad y deseo de volver a trabajar. Aun en los casos en los que padres y madres deciden enviar a los niños al jardín de infantes después de haber estado al cuidado exclusivo de una trabajadora doméstica y/o cuidadora, la contratación de la trabajadora se mantiene, quedando a cargo del cuidado de los/as niños/as antes o después del jardín de infantes. En estos casos se vuelven a acomodar los horarios de la organización cotidiana de la familia con el consecuente impacto en el acuerdo existente con la trabajadora contratada. Esto implica en todos los casos renegociar la cantidad de horas de trabajo, el salario, que en algunos casos conlleva la renuncia o despido de la trabajadora y la contratación de otra.

Lorna trabaja desde los 18 años, estudió marketing y cuando se recibió viajó a Estados Unidos para continuar su formación. El viaje que originalmente era de nueve meses se prolongó durante tres años cuando consiguió un empleo en una agencia de publicidad. A su regreso a la Argentina conoció a quien hoy es su esposo y con quien tienen dos hijos, un varón de 3 años y una nena de 4 y medio. El nacimiento de ambos fue muy seguido, a los seis meses de su hija mayor quedó embarazada del segundo. De acuerdo a lo que relata en la entrevista durante el segundo embarazo decide contratar a una niñera. En ese momento en su casa trabajaba una mujer que realizaba la limpieza, ocho horas por día. Tal como manifiesta a lo largo de la entrevista, si bien ella dejó de trabajar y modificó sus actividades y horarios con los nacimientos de sus hijos, su marido continuó con las mismas rutinas y horarios, por lo tanto para el cuidado cotidiano de los/as niños/as estaba sola:

“La más grande [su hija] tenía un año y cuatro meses y no iba al jardín... Y no iba a la guardería y no iba a nada. Estaba en mi casa. Me agarró encima que nació en febrero, entonces no empezaba sala de dos hasta el año siguiente. O sea, que yo todo el 2009 estuve en mi casa con los dos. Ese fue el segundo año que no trabajé... digamos... Me tocaron dos licencias juntas... sí. Entonces... eh... y volví a trabajar a los seis meses del segundo chico, del segundo bebé. Pero y la niñera fue como... variando de funciones, en cuanto que al principio... me ayudaba con el bebé, después con el segundo bebé... Y ya después dije: qué bueno, porque si se queda ella, yo ya puedo ir a trabajar varias horas... porque está ella a cargo” (Lorna, 34 años, profesional, casada, dos hijos, dueña de comercio)

Como observamos en la cita anterior la contratación y el tipo de tarea a realizar por la trabajadora es pensada en articulación con la escolarización o no de los niños, los cuidados y atención que demandan (más intensos cuando son menores) y también en relación a las actividades de la madre. Pero también como se observa al final de la cita, es la presencia de esta trabajadora la que habilita a Lorna en este caso, a evaluar como posible su regreso al trabajo “porque ella [la trabajadora] está a cargo”. Lo que refleja el testimonio de Lorna, y tal como se aprecia a lo largo de la entrevista, es la ausencia de su pareja en la organización cotidiana del cuidado de los menores y de la casa. Para Lorna volver a trabajar se hace posible en el momento en que reconoce la presencia de Melina, la niñera de sus hijos, como la persona en quien podía delegar el cuidado de sus hijos. Como ya señalamos, en muchos casos el reparto de las tareas de cuidado se produce no en términos de un arreglo intraconyugal sino delegando estas

responsabilidades a una mujer contratada a tales fines. Así la tensión dentro de la pareja en relación a la ausencia del varón en las tareas de cuidado de los niños, se resuelve hacia afuera, en manos de otra mujer (en este caso estudiante, más joven que Lorna y su esposo, perteneciente a una familia de padre y madre trabajadores de sectores populares, que residen en el Conurbano bonaerense). Si bien no se observa esta misma dinámica en todos los hogares entrevistados, si podemos decir que los arreglos domésticos descansan mayormente en la responsabilidad de las mujeres: las empleadoras y las trabajadoras contratadas por aquellas.

Por otra parte, la contratación de esta trabajadora supone un tiempo disponible que las madres y padres utilizan no solo para cumplir actividades laborales sino que en muchos casos destinan a la realización de otras actividades: deportes, reuniones sociales, salidas, etcétera.

“... una compañera de laburo me dice: “No seas boluda, conseguite alguien... Vos este embarazo vivilo mejor y... eh... tenés que estar espléndida” Y qué sé yo... Entonces me dijo: “Conseguite alguien que... vos te instalás en la casa del country... y alguien que vos... le das la teta, qué sé yo, estás con tu hija, y después en un momento te vas hacer gimnasia. Te vas a la pileta, te vas a caminar” Entonces, bueno, conseguí eso ...” (Alejandra, profesional, divorciada, tres hijos)

Como muestra la cita anterior, en el caso de Alejandra la contratación aparece como una necesidad construida alrededor de las recomendaciones y consejos de amigas y su propia experiencia con los nacimientos de sus hijos mayores. Así se instala la idea de contratar a alguien que cuide de su bebé junto a ella durante el periodo post parto para que ella pueda dedicarle tiempo a actividades que le permitan “vivirlo mejor”. Durante la entrevista nos cuenta que en sus embarazos anteriores, debido a su menor poder adquisitivo y la cantidad de actividades rentadas que desarrollaba para poder completar sus ingresos, no podía acceder a una obra social, mucho menos a una cobertura de medicina pre paga. Es en relación a esto que recuerda sus partos y post partos como experiencias difíciles, especialmente debido a la deficiente calidad de la atención médica que recibió, y a las distintas estrategias de organización a las que recurrió para poder compatibilizar su vuelta necesaria al trabajo con su recuperación física y el cuidado de sus hijos. Por el contrario, tal como se desprende de la entrevista, su tercera hija nace en un contexto de mayor confort económico: Alejandra tiene un puesto como gerente en una importante empresa multinacional, un cómodo departamento en la CABA y una casa de fin de semana. Con estas condiciones Alejandra resuelve, alentada por una amiga, buscar una trabajadora que se encargue de cuidar a su beba para que ella pueda aprovechar el tiempo para despejarse de su reciente maternidad. Lo llamativo en el testimonio de Alejandra es el silencio respecto a la responsabilidad de su pareja en relación al cuidado de los bebés. Durante todo su relato sobre estas experiencias en ningún momento se refiere a su pareja. Excepto cuando menciona la falta de ayuda proveniente de la familia de su cónyuge:

“La familia de mi marido... muy... yo estoy divorciada, pero en ese momento, el que era mi marido en ese momento, muy distantes, o sea... no tenía nada de ayuda... Muy sola, digamos... entonces...”.

Es decir, en los dos casos relatados observamos la ausencia masculina en el cuidado infantil, específicamente en el momento de los primeros meses posteriores al nacimiento. Ausencia que resulta más contundente debido a que la misma aparece naturalizada, desde el momento en que para poder descargar responsabilidades de cuidado se consideran siempre otras opciones como ayuda de algún familiar, o de una trabajadora o niñera.

Para Magalí la decisión de contratar una niñera comenzó a ser evaluada por ella y su marido desde que quedó embarazada. No lo recuerda como una decisión lineal sino como un proceso elaborado con idas y vueltas, incluso con discusiones con el grupo de parejas amigas de ambos. En ese momento muchas de sus amigas transitaban un embarazo o habían sido madres hacia poco tiempo, las charlas derivaban en las diferentes posibilidades de cuidado que cada una de las parejas contemplaba para el futuro de sus hijos. Para Ana y su esposo las posibilidades se dividían principalmente en un jardín de infantes o una niñera que cuidara al bebé en la casa. En



su caso no podía contar con las abuelas de su hijo porque ambas tenían diversas actividades y solo podían resolver el cuidado algún día puntual pero no cotidianamente. Por otra parte, no conocía ninguna institución confiable, recomendada por amigos o conocidos, cercana a su domicilio, tampoco en su trabajo o el de su marido contaban con guarderías.

“...mi marido un beneficio que tiene, es que como no tienen guardería le dan la plata, que puede usar en cualquier lugar, contra presentación de la factura. Ahí dijimos puede ir a una guardería pero a mí no me daba confianza ningún lugar, como que prefería que este en casa con una niñera. Después cuando se acercó el momento de dejarlo con una niñera me agarró el ataque, dije ¡¿cómo lo voy a dejar con una niñera?! Con una persona que no conozco o que conozco hace dos meses, en mi casa, prefiero llevarlo a una institución. Y salí a buscar guarderías por el barrio, me agarró un ataque de conciencia y dije soy una... una ... no sé como que estoy loca, como le voy a entregar a mi hijo y mi casa a una persona que no conozco o eso como que por ahí necesitas un tiempo de adaptación pero bueno...” (Ana, casada, una hija, profesional, empleada, 36 años)

En este caso, para Ana la decisión sobre dónde y con quién dejar a su hijo duró unos tres meses, desde su licencia hasta el final de la misma. Durante ese tiempo dudó entre ambas opciones, siempre en relación a las garantías de confianza que cada una (institución o niñera) le brindaba respecto al mejor cuidado del pequeño. Su decisión resultó más fácil fue cuando se enteró que una de las niñeras entrevistadas, a quien había contactado a través de unos amigos porque era hermana de la niñera del hijo de éstos, le dijo que había dejado su curriculum en una agencia de contratación de personal, cuya propietaria era conocida de Ana. Esta doble referencia le dio más tranquilidad y la ayudó a decidir su contratación.

El testimonio de Ana refleja un dato que se repite a lo largo de las distintas entrevistas con las empleadoras, y que tiene que ver centralmente con la resistencia que la decisión de contratar a una niñera y/ o trabajadora doméstica representa para aquellas. Una de las frases más repetidas, y que forma parte del sentido común referido al servicio doméstico de parte de quienes contratan esta modalidad de trabajo es “son un mal necesario”. En ella se condensa un sentimiento que se vincula directamente a la amenaza que la figura de la trabajadora encarna. Es por ello que frente a esto, la confianza aparece como el requisito fundamental a la hora de la contratación. Esto significa poder obtener una relativa garantía respecto del buen cuidado que le brindará a la o el bebé a través de las referencias que las candidatas presentan en la entrevista, y la comprobación de su experiencia pasada. Pero también existen otras características que como veremos a continuación parecerían poder acreditar las buenas o malas aptitudes de estas mujeres para la tarea de cuidado que se les requiere.

### **3. De perfiles laborales y representaciones sociales**

Las agencias de contratación de personal para tareas de cuidado no sólo permiten observar qué requisitos deben cumplir las potenciales niñeras, sino que también ponen en acto una serie de representaciones sociales acerca de este grupo de trabajadoras. En las entrevistas realizadas con las directoras de estas agencias aparece continuamente la idea de garantizar a los padres y madres la confiabilidad de la niñera, su buen trato con el bebé y la familia y en ese sentido su capacidad de afecto. De ello se pueden desprender ciertas ideas respecto de lo que un “buen cuidado” representa, y de quien es considerada apta o no para ofrecerlo. Pero ligada a esta idea de cuidado nos interesa centrarnos en un aspecto vinculado a quiénes son percibidas como las personas con los perfiles adecuados para realizar esta tarea: ¿Cómo se definen estos perfiles? ¿Qué se prioriza?, ¿Cómo se piensa a esa trabajadora “ideal”?

Es interesante observar de qué manera las agencias de contratación de personal se presentan en sus páginas web desde donde ofrecen sus servicios. La mayoría coincide en hacer énfasis en el perfil de personal con el que trabajan describiéndolo como “personal calificado, evaluado y capacitado para el cuidado de bebés y niños en domicilios” o “niñeras saludables, que poseen principalmente salud mental, con capacidades y aptitudes necesarias para saber jugar, contener,

escuchar y comprender a los niños” (el subrayado es nuestro). Es interesante constatar que las distintas agencias consultadas coinciden en hablar de “niñeras profesionales” formadas en áreas afines al trabajo con niños, especialmente salud y educación, y que además de este profesionalismo que alude a una formación terciaria o universitaria, también “disfrutaban de trabajar con niños y están preparadas para colaborar con la crianza”. Este tipo de descripciones que enfatizan la formación y el profesionalismo del personal que las agencias ofrecen, reflejan un perfil que pretende mostrarse alejado de la figura más tradicional asociada a la empleada doméstica. Como también observamos en los relatos de las directoras, para garantizar confianza las agencias ofrecen “profesionales”, mujeres “capacitadas”. En este sentido, estas figuras se construyen discursivamente en oposición a las representaciones existentes sobre las empleadas domésticas de acuerdo a las cuales se les atribuirían ciertas características inferiorizantes (Tizziani y Gorban, 2014). En la siguiente cita vemos el surgimiento de una de las agencias aparece ligado a la negativa de una de las dueñas a contratar una empleada doméstica para cuidar su bebé, en ese contexto se enumera los que son considerados como “otros perfiles”:

D1: En realidad ella era como el referente dentro de nuestro grupo de amigas... de... bueno, no quiero dejar a mi bebé con una empleada doméstica. Tenés como otro perfil, una niñera, una estudiante... Como ella tenía siempre amigas, primas, como mucha gente que venía de afuera...

D2: Sí. Y originalmente era así, la niñera de otras épocas ayudaba como con todas las tareas de la casa. Nosotras quisimos diferenciar un poco porque teníamos como... nosotras mayor seguridad cuando presentábamos a una mujer que tenía vocación clara, buenos recursos intelectuales para estar a cargo de un bebé... Alguien que tiene una inserción institucional... nos da un poquito más de garantía, ¿no?

Lo que se destaca en ambos testimonios es que la referencia a la empleada doméstica está dando cuenta de un perfil que para las mujeres entrevistadas resulta poco confiable en cuanto al cuidado de niños pequeños (como veremos la “confianza” se establece como un parámetro central en la selección). A través de la referencia a la empleada doméstica se insinúan determinadas características atribuidas a quienes en general cumplen tareas de limpieza en un domicilio particular, y que ante la mirada de los padres y madres empleadores resultan insuficientes para las tareas de cuidado. Quienes desarrollan esta actividad, en su gran mayoría son mujeres de sectores populares, con estudios primarios incompletos, o no alcanzaron a completar estudios secundarios en otros casos. En gran parte son originarias de otras provincias de la Argentina y en un porcentaje menor provienen de otros países como Paraguay o Perú. Por el contrario, el perfil de niñera descrito en la citada entrevista, y en las páginas de las consultoras como “profesionales, con formación especializada” describe un grupo de mujeres jóvenes, estudiantes universitarias o de carreras terciarias, principalmente provenientes de los sectores medios. La calificación de “profesionales” remarcada por las agencias, se presenta como garante, frente a quienes contratan trabajo de cuidado, de que la trabajadora seleccionada ha tenido la posibilidad de acceder a algún tipo de educación formal, que presume a su vez la existencia de ciertos criterios en relación al cuidado de los niños así como ciertas prácticas culturales que se suponen próximas o similares a aquellas de los empleadores. A su vez las agencias consultadas promocionan otro perfil de niñera que también se construye por oposición a la figura de las empleadas domésticas. Este perfil es denominado por las agencias “ama de casa” y refiere a mujeres que:

... no tienen una formación específica y la parte de lo que es... colaborar con las tareas domésticas, la hace desde este lugar de ama de casa: “Bueno, yo siempre lo hice... y lo puedo hacer en otra casa” Digamos, a mí me pasa con... yo tengo una bebé ahora que tiene 11 meses... y la persona que... la está cuidando viene un poco desde este lugar. Bueno, o sea... yo te puedo ayudar... desde el lugar ... de lo que yo hice toda mi vida en mi casa. O sea, tal vez no es como la típica empleada doméstica... eh... Entonces es como un perfil más intermedio, que... a veces está bueno, porque también tienen como otros recursos para vincularse con los chicos. ¿Entendés? (Directora Agencia X)

Quienes son caracterizadas con este perfil son mujeres que responden a las ofertas de empleo por el énfasis que éstas hacen en el cuidado de niños como requerimiento central. Según las agencias se trata de mujeres mayores de 45 años, que tienen hijos grandes, y que por lo general no han trabajado fuera de sus hogares. No tienen una trayectoria como empleadas domésticas, y tal como se desprende del testimonio citado, son presentadas como perfiles diferentes que se alejan de aquellas. La descripción que realizan las entrevistadas como perfil “intermedio” podría pensarse como un continuum de perfiles en donde las “profesionales” se encontrarían en un extremo, siendo el perfil más valorado (y valorizado), mientras que las “empleadas” estarían en el extremo opuesto, como el perfil más inferiorizado. Continuaremos desarrollando esta idea en lo que sigue.

Por otra parte, se enfatizan otras características del personal ofrecido por las agencias, destacándose la de “saludable”, aludiendo tanto al aspecto físico como mental de las trabajadoras (el extracto de la página específica “salud mental”). Nuevamente estas descripciones parecen dialogar con los temores que se presupone existen entre padres y madres respecto al cuidado de los niños en manos de terceros. Todo ello en definitiva construye un “discurso de presentación” que pretende establecerse como garantía de ciertos parámetros de seguridad para quienes contratan. Pero como decíamos antes se trata fundamentalmente de descripciones que enfatizan representaciones sociales que circulan alrededor de las trabajadoras domésticas que refieren a diferencias sociales y culturales percibidas por quienes las contratan, entre ellos y las trabajadoras. Estas representaciones existentes sobre las empleadas domésticas que se ponen de manifiesto a la hora de elegir una candidata para el cuidado de niños. Serán pasibles de ser contratadas quienes demuestren el cumplimiento de “exigentes” requisitos.

Entonces ya... cuando la guía (una serie de preguntas que completan las candidatas por mail) no está buena... no la llamamos. Eh... cuando la guía nos parece interesante desde la honestidad y desde la... confiabilidad y las referencias... eh... quedan como para empleadas domésticas. Porque la empleada doméstica no tiene que tener tan buen trato como la niñera. Sí tiene que ser confiable y responsable. O sea, que las que no quedan como niñeras... porque no tienen buena forma, porque no son cariñosas y demás... o porque no son tan pulcras (...). Porque para trabajar con chicos no puede venir con las uñas sucias. O... no aseada. Bueno, esas candidatas quedan para... un perfil menos exigente. (Entrevista realizada con la directora de la agencia de contratación de niñeras S, Buenos Aires, 2013)

Resulta interesante observar que la confianza y la honestidad esgrimidas anteriormente como centrales a la hora de contratar una trabajadora doméstica, resultan insuficientes en la definición del perfil ideal de niñera. Aquí la limpieza y aseo personal y el ser o no afectuosas aparecen como características insoslayables en la elección de una buena candidata. Este énfasis recurrente en el aseo y limpieza remite a su directa oposición, el descuido y la suciedad, elementos que en numerosos relatos de empleadoras y empleadores son asociados a la presentación de la persona de las trabajadoras domésticas. A su vez, también resulta interesante observar el énfasis de las agencias en aclarar que este perfil “profesional”, con experiencia comprobada en el cuidado de niños, no es susceptible de realizar tareas de limpieza: “es algo que no pueden pedirles y cuando pasa tenemos problemas” (Entrevista Directora Agencia X).

Todo ello puede leerse en el marco del proceso de jerarquización (Tizziani y Gorban, 2014) que se establece en la relación entre empleadoras y empleadas, en donde se despliegan una serie de prácticas inferiorizantes hacia las trabajadoras en lo que Rollins (1985) denomina “rituales interpersonales de dominación”. En ese sentido, la demarcación del perfil “deseable” de niñera (y su contraposición al de empleada doméstica) permite observar un intento por conjurar la amenaza que suscita la presencia en el espacio doméstico de aquellas a quienes se asocia con las tareas de limpieza (Gorbán, 2012).

(Esta señora) Siguió viniendo pero a limpiar. Me costaba mucho confiar en ella, yo qué sé y contraté una niñera. Una niñera... niñera... Que se fue de mi casa hace una semana, después de tres años y medio. (Lorna)

El testimonio citado muestra la dificultad que la empleadora encontraba para confiar en la trabajadora que desde hacía un par de años limpiaba su casa, pero que es resuelto contratando a una niñera que no conocía. En ese sentido parece cobrar sentido el énfasis que las agencias hacen en la construcción de un perfil “profesional” de niñeras, en donde esta caracterización es leída como garantía de buen trato con los niños, una suerte de elemento de confianza que centralmente parece apoyarse en que garantiza la contratación de una mujer perteneciente a un grupo social más próximo al de los padres y madres. En el siguiente apartado nos detendremos en las exigencias que los padres y madres establecen a la hora de decidir la contratación de una trabajadora.

#### **4. En busca de la “buena niñera”: exigencias, miedos, rechazos**

El proceso de selección de una trabajadora para tareas de cuidado de los niños, principalmente durante la ausencia de la madre y el padre, es atravesado de manera más o menos contradictoria por éstos. Por lo general quien realiza las entrevistas a las distintas candidatas es la mujer, y el varón acompaña en las consultas, los puntos de vista, aun cuando en la mayoría de los casos no será quien lleve adelante la relación laboral con la trabajadora<sup>10</sup>. En los casos analizados no se desprende del testimonio de las entrevistadas que sus cónyuges hayan tenido participación en las entrevistas con las distintas candidatas. Solo las directoras de las agencias de contratación de personal, sostienen que a pesar de que el mayor porcentaje de consultas que reciben pertenecen a mujeres, en el proceso de selección ambos cónyuges participan, y en algunos casos son los varones, sobre todo divorciados o separados. De todas formas en este proceso se ponen en juego ciertas ideas y representaciones acerca de lo que ambos, madres y padres, consideran como el perfil ideal de una buena niñera.

Durante las entrevistas con las empleadoras, la imagen de trabajadora que se esboza ante la pregunta sobre los requisitos centrales que buscan a la hora de contratar una cuidadora, aparece rodeada de una serie de exigencias que se vinculan directamente con los temores mencionados en el apartado anterior. La edad de la trabajadora, su composición familiar, principalmente la presencia o no de hijos menores en su casa, así como la experiencia anterior en el cuidado de niños y las referencias comprobables, aparecen como elementos insoslayables en las solicitudes de los padres y madres. Como se observa a partir de las entrevistas con las agencias y las empleadoras, existen una serie de requisitos que varían ya sea que se trate del cuidado de un bebé, o de niños que comienzan a tener más autonomía y escolarización. Entre las madres y padres que buscan una persona que se encargue de un bebé de pocos meses por lo general, prima la demanda de una trabajadora con formación en alguna área vinculada a la educación de niños pequeños. Y ello en vistas a que se espera que desarrolle un trabajo lúdico y de estimulación pero que a su vez tenga experiencia en el cuidado de bebés y conocimientos básicos de primeros auxilios. Lo que priorizan madres y padres en este tipo de casos es la dedicación exclusiva a la tarea de cuidado, algo que por lo general no registramos a lo largo de nuestro trabajo de campo con trabajadoras y empleadoras. Es decir que quien es contratada para el cuidado de bebés y niños sólo se dedique a esta actividad y no se le exija limpiar, lavar y planchar. Resulta significativa la aclaración que realiza Lorna en ese sentido ya que supone la doble tarea de cuidado y limpieza como una práctica extendida entre los hogares de clase media y alta que contratan trabajo doméstico.

“Así que... una cosa que yo había... me había... siempre dado vueltas en la cabeza... era que a mí no me gustaba el concepto de que la misma persona que estuviera limpiando mi casa y... pudiera hacer las dos cosas, hacer eso... y que... que cuide a la nena al mismo tiempo... que yo me iba a ir todo el día... Cuando nació mi hija yo dejé la maestría. Dejé la maestría el primer semestre de ese primer año, porque nació en febrero. El segundo semestre retomé la maestría. La maestría tiene la modalidad de cursar un día entero. Un día de semana, pero desde

---

<sup>10</sup> Caroline Ibos (2012) realiza un análisis similar respecto de los procesos de selección y contratación de niñeras entre familias de sectores medios altos de la ciudad de París. También destaca el papel protagónico de las mujeres en dicho proceso.

la ocho de la mañana a ocho de la noche. Porque trabajaban... yo la empecé trabajando, de hecho... Y para volver... contraté una niñera”. (Lorna)

Esta especificidad en la tarea contratada, no siempre representa un reconocimiento al trabajo realizado sino que se vincula con los temores de madres y padres. Es decir que la exclusividad en la tarea de cuidado tiene que ver más con la seguridad de los niños (porque la trabajadora puede distraerse con otra tarea y descuidarlos) que con el desempeño de aquella. Sin intención de realizar un juicio de valor donde se contraponga la protección de los menores y el reconocimiento del trabajo de la empleada, este señalamiento apunta a iluminar los criterios de selección que se priorizan en la elección de una trabajadora.

Por otra parte, como se desprende de las entrevistas con las directoras de las agencias y de los relatos de las trabajadoras, las expectativas de éstas últimas se encuentran en parte vinculadas con poder hacer valer la especificidad de la tarea de cuidado:

“Y las empleadas vienen y anuncian esto... de que si va haber un chiquito a cuidar, es prioritario. Los papás no dicen... pero siempre tienen la expectativa de que les hagan todo.” (Directora Agencia X, entrevista realizada por la autora)

Este choque de expectativas en algunos casos se desarrolla en el transcurso de la relación entre empleadoras y empleadas, a veces a medida que los niños se autonomizan, en otros casos desde el inicio de la relación laboral. Cuando esto sucede, depende de la capacidad de negociación de la trabajadora reclamar por el cumplimiento del acuerdo inicial. Como se desprende de las entrevistas, en muchos casos las trabajadoras aceptan esta carga extra de trabajo por temor a quedar desempleadas y no obtener una referencia favorable. En definitiva, se encuentran en una situación de vulnerabilidad que será mayor o menor de acuerdo a su experiencia laboral, sus recursos de apoyos familiares u otros que permitan manejar con cierto grado de independencia dicho conflicto<sup>11</sup>.

Otro de los requisitos que muchas familias solicitan a la hora de buscar una niñera es la edad. De acuerdo a lo recabado durante el trabajo de campo las mujeres menores de 24 años y mayores 50 años, no son consideradas, al menos en primera instancia, como buenas candidatas. Este requisito es justificado por las futuras empleadoras en la exigencia física que supone el cuidado de niños pequeños. Sin embargo, de acuerdo a los testimonios de las agencias, es difícil conseguir postulantes de este grupo etario, porque se trata de mujeres que han sido recientemente madres o tienen niños pequeños y, en circunstancias favorables, se retiran del mercado de trabajo. Por otra parte, las mujeres con niños pequeños a cargo no aparecen en el perfil de niñera más solicitadas, ya que por lo general se considera que ello puede dificultar el buen cumplimiento de los horarios de trabajo.

Frente a estas exigencias, el perfil de niñera especializada, generalmente mujeres de 20 a 25 años que están cursando sus estudios terciarios o universitarios, parece conjurar algunos de estos temores. Quienes eligen este tipo de perfil esperan que la niñera pueda desarrollar actividades de estimulación y recreación con el bebé y /o el niño. Para Ana esta característica fue definitoria en la orientación de su búsqueda hacia un perfil de estudiantes que realizan tareas de cuidado como trabajo part-time paralelamente a sus estudios:

“Si como que me gustó más ese perfil... ehh si. Si como que a medida que fuera creciendo poder como hacer cosas, o porque también al no ir a guardería ni nada no tiene no sé cómo se estimula, entonces si no es la gente que está acá”.

Tal como destacan las directoras de las agencias este es el perfil más solicitado por madres primerizas o por familias con niños en edad no escolar.

Sin embargo, se trata de un tipo de relación laboral acotada en el tiempo, ya que por lo general se extiende hasta el momento en que los menores comienzan a tener una escolaridad

---

<sup>11</sup> Para un análisis de las trayectorias de movilidad de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires ver Tizziani 2011

más intensa. Lo que revelan estos momentos de inflexión en la relación laboral son, en muchos casos, los criterios de valoración que priman para algunos padres y madres en relación a la tarea desempeñada por la trabajadora. Si cuando los niños eran pequeños la niñera era una persona fundamental en la organización cotidiana de la vida de la familia, cuando éstos crecen esta necesidad se transforma, y su figura se convierte en prescindible. Es allí cuando la disponibilidad a pagar el salario relativamente alto de una niñera es vista como un “gasto” excesivo. Ante esa situación en algunos casos, la solución no supone cambiar la organización doméstica prescindiendo de la trabajadora que cuide a los niños, sino reemplazarla por una empleada doméstica que haga las dos tareas:

“O sea, muchas veces nos invitaban a merendar... ¿Qué pasa?, nos empezamos a ver tan seguido, que cuando me invitaban con uno de los dos... el otro se tiene que quedar con alguien, y se quedaba con la niñera. Eso es así. Esto me sirvió hasta ahora, lo que pasa que mis hijos ya ahora... mi segundo hijo cumplió dos años... y ya no necesitaba tanto una niñera. Ya con la señora ésta, que te digo, que venía los fines de semana... me sentía yo que podía arreglarme si ella volvía a la semana también, ¿entendés? Y la niñera es... es mucho más cara, la verdad que es carísima.” (Lorna)

Lo que revela este testimonio es la manera en que ambos perfiles, el de “niñera” y el de “empleada doméstica” no solo son percibidos de manera diferente por empleadoras y agencias sino que a su vez esa contraposición opera como un mecanismo de vulneración de las condiciones de trabajo de las mujeres contratadas. Si en una primera instancia el perfil de niñera aparece como garantía de cumplimiento de ciertas pautas y criterios morales respecto de lo que las familias entienden como cuidado infantil, en donde un salario relativamente alto refuerza dicha garantía. En una segunda instancia, la contratación de la niñera es percibida como un “gasto excesivo” frente a las modificaciones en la organización de la familia, y es reemplazada por una empleada doméstica a quien se le paga un salario inferior. Frente a las históricamente bajas remuneraciones que reciben estas últimas, la profesionalización y especialización que encarna la figura de la niñera aparece como la justificación de un salario promedio alto. Pero no solo eso, la niñera encarna a una mujer que, tal como nos cuenta una de las directoras de agencia entrevistadas, resulta

“alguien mas familiar...como de igual nivel sociocultural, más par. Busca algo identificatorio también... Es como... entonces... se introduce como más fácilmente la niñera en el... ámbito familiar. Sienten que es alguien de la familia, que viene a los cumpleaños cuando Ya ni trabaja. A la primera que llamás un día que por ahí no tiene que venir, pero te, da una mano...” (Entrevista AgenciaX, noviembre de 2013)

No se trata solamente de alguien que pueda desarrollar cierto tipo de actividades lúdicas y de estimulación con los niños sino que, a diferencia de lo que sucede en la relación entre empleadoras y trabajadoras domésticas, no exista una distancia social entre ambas. A su vez las agencias entrevistadas coincidían en que con más frecuencia recibían solicitudes de trabajadoras que pudieran cumplir horarios de ocho o nueve horas diarias, con la expectativa que pueda realizar ambas tareas de limpieza y cuidado.

Directora 1 : Sí, en un momento los papás podían tener dos empleadas... y ahora no... a lo mejor.

Directora 2: Claro. Lo más frecuente es que ahora... No lo charlamos, pero yo vengo notando y mismo lo que vengo hablando con los papás, digamos, cuando una propuesta es de 8; 9 horas diarias, hay que bajar las expectativas. No va a ser una mujer... con re-contra currículum...

Directora 1: Claro, que sea bilingüe... que trabaje 8 horas por día de niñera... es como incompatible.

Directora 2: No existe.

Directora 1: Es contradictorio... no lo va a poder sostener la persona que lo hace. (Entrevista AgenciaX, noviembre de 2013)

En este ejemplo se observa una vez más como el tipo de tarea a realizar y la paga estimada se vincula directamente al perfil de la trabajadora, y ese perfil como vimos se diferencia no solo en la mayor “formación” o “profesionalización” de una respecto de otra, sino también respecto del sector socioeconómico del que provienen. Si la remuneración menor aparece como un dato incuestionable para el perfil de “empleada doméstica” es porque esta justificación está ligada al origen social de las trabajadoras y a la inferioridad social atribuida a los sectores de bajos recursos.

### **A modo de cierre: perfilespreciados y perfiles subestimados**

A lo largo de este texto hemos recorrido las motivaciones de las familias en la contratación de una niñera y explorado los perfiles que se van delineando en esta búsqueda. Al mismo tiempo observamos como estos perfiles se definen en función del tipo de tarea para la cual se contrata a una niñera o trabajadora. Primando el perfil de “profesional” cuando la actividad principal es el cuidado y estimulación de los pequeños y un perfil “mixto”, encarnado en la figura de la empleada doméstica, cuando también se espera de ella que no solo cuide sino que también realice tareas de limpieza. Sin embargo observamos que existe otra característica que si bien no es explicitada en esos términos, se encuentra presente en la definición del perfil de trabajadora que se busca: la pertenencia socioeconómica.

A partir de los testimonios recorridos observamos que las empleadoras eligen un perfil de trabajadora en función de las necesidades de organización de la familia, que se vincula centralmente con las exigencias de cuidado de los niños. Esas necesidades se van modificando a lo largo del tiempo y es en ese contexto cambiante que las familias empleadoras modifican los acuerdos laborales con las trabajadoras. En la búsqueda de la “buena niñera” se priorizan ciertas características del perfil de ésta que van desde la capacitación, la experiencia previa hasta las referencias de antiguos empleadores. Pero todo ello aparece como insuficiente si no hay un vínculo de afecto que se vislumbra como posible hacia los niños. En ese sentido el afecto se “mide” a partir de la empatía percibida por las madres con las postulantes, y del cumplimiento de determinados criterios acerca del cuidado de niños compatibles con aquellos que sostienen los padres y madres. Sin embargo, el perfil de niñera se recorta en los relatos recabados en contraposición al de empleada doméstica, o al menos, aquellos rasgos y características a los que el grupo social entrevistado identifica con el perfil de una trabajadora doméstica. En ese sentido dos elementos sobresalen en los datos analizados: por un lado, el salario que solicitan las niñeras - y el que los padres y madres están dispuestos a pagar- siempre es sensiblemente más alto que el de las mujeres que cumplen tareas de limpieza. Pero a su vez, la disposición a pagar un elevado salario, en un primer momento considerado casi sinónimo de seguridad en el desempeño de la trabajadora debido a la tarea exclusiva de cuidado con capacitación que supone; con el tiempo, para algunos, se transforma en un “gasto excesivo” que ya no se “justifica”. Así, la figura de la empleada doméstica, reaparece como una opción de reemplazo.

Lo que devela esta diferenciación respecto del trabajo de una y otra, es una valoración cuyo fundamento se relaciona no sólo con la tarea a desarrollar sino con ciertas características vinculadas al origen socioeconómico de las trabajadoras. Si la trabajadora doméstica es subestimada en relación a la niñera, esto no se debe a que una desempeñe una tarea más valuada socialmente que otra (ya que vimos que ambas son contratadas para realizar lo mismo) sino por las características sociales con las que se asocia a aquellas que son identificadas con el perfil de trabajadora doméstica (ver Tizziani y Gorban, 2014).

En definitiva lo que observamos en este proceso de selección es una forma de negociar la distancia social entre empleadoras y trabajadoras (Rollins, 1985; Lan, 2006 ). En términos de Pei- Chia Lan se trata de un trabajo de fronteras (boundary work<sup>12</sup>) a través del cual definimos

---

<sup>12</sup> Desarrollado en la literatura reciente sobre sociología cultural, este concepto consiste, en la definición que Pei- Chia Lan retoma de Nippert-Eng en “las estrategias, principios, y practicas que usamos para modificar, crear, mantener y modificar categorías culturales “ Nippert-Eng, 1995: 7, citado en Lan, 2003:

quienes somos trazando inferencias a partir de similitudes y diferencias con otros. El proceso de selección de una niñera, tal vez en mayor medida que la selección de una trabajadora encargada de la limpieza, permite observar a través de los temores, cuidados y deseos que sobre la candidata proyectan los padres y madres, las representaciones sociales que distintos grupos sociales tienen sobre sí mismos y los otros. Poniendo de manifiesto como se construyen en el vínculo entre clases sociales distantes procesos de inferiorización y jerarquización social.

## **Bibliografía**

- Anderson, Bridget. (2000) *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London and New York: Zed Books.
- Contartese, Daniel (2010). *Caracterización del servicio doméstico en la Argentina*, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Esquivel Valeria, (2012) “El cuidado infantil en las familias. Un análisis en base a la Encuesta de Uso del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires”, en Jelin, Elisabeth; Esquivel, Valeria y Faur Eleonor (coord.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires, IDES
- Esquivel, Faur y Jelin, (2012) “Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado” en Jelin, Elisabeth; Esquivel, Valeria y Faur Eleonor (coord.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires, IDES
- Faur, Eleonor, (2012) “El cuidado infantil desde las perspectivas de las mujeres- madres. Un estudio en dos barrios populares del Area Metropolitana de Buenos Aires”. En Jelin, Elisabeth; Esquivel, Valeria y Faur Eleonor (coord.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires, IDES
- Gorbán Débora, (2012) *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”, n° 140, Octubre – Diciembre de 2012. ISSN-Edición impresa: 0210-5233 ISSN-Edición electrónica : 1988-5903, Editor Centro de Investigaciones Sociológicas, España. Publicación con referato.
- Gorbán Débora, Tizziani Ania (2014) “Inferiorisation and deference: the processes of constructing social hierarchies in the context of paid domestic labour”, (en prensa, publicación prevista 2014), *Women's Studies International Forum*, Reino Unido, Publicación con referato, ISSN 0277-5395
- Gutiérrez-Rodríguez Encarnación, (2013) *Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE*, *Revista de Estudios Sociales* No. 45, Bogotá, Pp. 123-134.
- Hochschild , Arlie (2012) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Penguin, New York
- Ibos, Caroline (2012). *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères*. Paris : Flammarion
- Jelin , Elisabeth, (2012) “La familia en Argentina: Trayectorias históricas y realidades contemporáneas. En Jelin, Elisabeth; Esquivel, Valeria y Faur Eleonor (coord.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*. IDES - Buenos Aires
- Lan, Pei-Chia (2003). *They Have More Money but I Speak Better English!': Transnational Encounters Between Filipina Domestic Workers and Taiwanese Employers*. *Identities: Global Studies in Culture and Power* 10:132–61.
- Lan, Pei-Chia (2008). *Migrant Women's Bodies as Boundary Markers: Reproductive Crisis and Sexual Control in the Ethnic Frontiers of Taiwan*. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 33, no. 4, 833- 861
- Mather, Celia (2005), “Out of the Shadows. Organising and protecting domestic workers in Europe: the role of trade unions” Report of a conference organised by the European Trade Union Confederation (ETUC), edited by Mather

---

526). En el proceso de constitución del yo: definimos quienes somos trazando inferencias que conciernen nuestra similitud hacia, y nuestras diferencias de, otros (Lamont 1992:11, en Lan 2003).



- Nakano Glenn Evelyn (1992) From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor Author(s): Signs, Vol. 18, No. 1 (Autumn, 1992), pp. 1-43. Published by: The University of Chicago Press Stable URL <http://www.jstor.org/stable/3174725> .Accessed: 21/02/2013 07:01
- OIT Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Ginebra. ISBN 978-92-2-321886-7 (web pdf)
- Parreñas Salazar Rhacel (2001), *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work* Parreñas, Stanford University Press
- Rollins, Judith (1985) *Between women. Domesticity and their employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Romero, Mary (2002). *Maid in USA*. New York and London: Routledge.
- Tizziani, Ania (2011), "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires", *Revista Trabajo y Sociedad*, Vol XV, n. 17, UNSE (pp. 309-328).
- Tizziani Ania y Pereyra Francisca (2013) *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 presentado en las Jornadas sobre "Género, Política y Trabajadoras/es del cuidado: miradas comparativas", Universidad Nacional General Sarmiento, septiembre de 2013.
- Tronto, Joan (2009) *Care démocratique et démocraties du care*, en Molinier, Pascale, Laugier Sandra y Paperman, Patricia (coord.) *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Payot editions, Paris
- Vega Solis, Cristina (2006) *Subjetividades en tránsito en los servicios de atención y cuidado. Informe final*. Universidad de Valladolid
- Wainerman Catalina, (2007) *Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada?* en Gutiérrez, María Alicia (coord.) *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. CLACSO, Buenos Aires