



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

## LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

### TESINA

**Migración femenina y procesos de autonomización.  
Análisis de las relaciones laborales y de género de mujeres  
peruanas migrantes insertas en el trabajo doméstico y de cuidados  
remunerados, en Gran La Plata, en 2018.**

Alumna: Rapan, Valeria A.

Legajo: 94907/7

Correo electrónico:

[valeriarapan@yahoo.com.ar](mailto:valeriarapan@yahoo.com.ar)

Directora: Victoria D'Amico

Fecha: 13.11.2018

## **RESUMEN.**

Nos encontramos en un sistema que cada vez más se alimenta del trabajo reproductivo femenino barato, cuando no gratuito, para el mantenimiento de la fuerza de trabajo; en el cual las cadenas migratorias se feminizan al aumentar la cantidad de mujeres que migran, en el marco de “estrategias de supervivencia feminizadas”, que las lleva a insertarse en empleos precarios y faltos de regulación. Mujeres que sostienen una doble presencia en las tareas reproductivas: en sus casas y en casas ajenas, siendo el empleo doméstico remunerado el principal nicho laboral de inserción de ellas. En la presente tesina reconstruimos las relaciones laborales de mujeres migrantes que se desenvuelven en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado, combinando a la vez fuentes estadísticas sobre Gran La Plata y entrevistas realizadas a trabajadoras migrantes peruanas en la ciudad de La Plata y Berisso. Recuperamos las voces de las subalternas para ahondar en los procesos objetivos y subjetivos abiertos por la migración en términos de relaciones laborales, familiares y de contactos, entendiendo al género como una categoría central para el análisis. Nuestro objetivo es observar los procesos de autonomización abiertos en las vidas de estas mujeres luego de migrar, entendidos éstos como “cambios, transformaciones y oportunidades” en las relaciones de género que mantienen, pudiendo desplegarse formas más independientes de decisión sobre sus cuerpos, relaciones, proyectos y economías. Sostenemos que la inserción en el empleo doméstico y de cuidados remunerado en el país de destino tensiona los procesos de autonomización que pueden abrirse a partir del proceso migratorio cuando esta inserción laboral se constituye como reproductora de los parámetros patriarcales hegemónicos de los roles de género, a partir de la división sexual del trabajo y la persistencia de la asociación de la mujer al ámbito reproductivo.

**Palabras clave:** migración feminizada – relaciones de género – autonomía – empleo doméstico remunerado – división sexual del trabajo – ámbito reproductivo

## ÍNDICE.

Agradecimientos .....	4
<b>Introducción .....</b>	<b>5</b>
I. El problema de investigación .....	5
II. Metodología y presentación de los casos. ....	9
<b>CAPÍTULO I. Los procesos de migración a la Argentina y su feminización.....</b>	<b>14</b>
I.I. Migración generizada o cómo el género influye en la migración.....	14
I.II. Migración y cadenas globales de cuidado. La no transformación de la división sexual del trabajo. ....	22
I.III. Caracterización sociodemográfica de la migración peruana femenina a la Argentina.....	30
<b>CAPÍTULO II. Migración e inserción laboral. ....</b>	<b>36</b>
II.I. Caracterización de la inserción laboral de las migrantes en un mercado segmentado.....	36
II.II. Peruanas en Argentina y su inserción laboral en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado.....	39
II.III. Características del trabajo doméstico y de cuidados remunerado.....	40
<b>CAPÍTULO III. ¿Qué hacen? Trabajo remunerado y no remunerado. Acerca de su invisibilidad.....</b>	<b>48</b>
III.I. El enmarcado legal de las tareas y la flexibilidad: “hacer todo”.....	48
III.II. La redefinición de las tareas y su enmarcado temporal.....	54
<b>CAPÍTULO IV. Los sentidos de la relación laboral desde la perspectiva de las empleadas.....</b>	<b>59</b>
.....	59
IV.I. La familiaridad del vínculo.....	59
IV.II. El trabajo en relación a un proyecto de vida.....	61

IV.III. Otros beneficios que las empleadas perciben en el empleo doméstico.....	64
<b>CAPÍTULO V. Las formas de la desigualdad en la relación laboral entre patrones/as y empleadas.....</b>	<b>68</b>
V.I. Reciprocidad y afectos.....	68
V.II. Desigualdad y repertorios de demarcación.....	84
V.III. La formalización de la relación laboral y las demandas.....	92
<b>CAPÍTULO VI. Ser mujer, migrante y empleada doméstica ¿qué significa?.....</b>	<b>.....</b>
.....	105
VI.I. La influencia del género en las relaciones y percepciones de las empleadas a partir de la migración e inserción laboral.....	105
VI.I.I. La reconfiguración de las relaciones familiares y de contactos.....	105
VI.I.II. Migración, inserción laboral y género: relaciones empleadora - empleada, ¿el género como puente?.....	112
<b>CONCLUSIONES: Recuperando la discusión sobre autonomías desde la mirada de las mujeres migrantes.....</b>	<b>120</b>
Bibliografía.....	137

## **AGRADECIMIENTOS.**

Fue un camino largo y agotador en muchas ocasiones. Por eso debo agradecer a otras mujeres que me dieron dosis de voluntad a veces sin proponérselo. A Victoria por ofrecerme su guía, sin la cual esto no sería posible, por ordenarme y clarificarme los pasos a seguir y sobre todo por sus palabras de aliento. A mi familia por cuidar de mí y de mi hija. A mi vieja por llevarme con ella a tantos lugares diversos y meterme la chispa de la pregunta social y la necesidad de que algo tenemos que hacer para mejorar este mundo, y por intentarlo aun a pesar de la frustración. A Marina por cebarme la cabeza de nuevas ideas aun cuando yo no tenía ganas, por contarme como relatos de abuela la historia de tantas mujeres luchadoras, y por ser mi amiga en este intento desesperado (a veces) de ganarle a la academia. A Meri, por reflejar con su historia y su presencia en mi vida la historia de tantas migrantes que crían hijos ajenos, por cuidarme y enseñarme cosas de su tierra, que abrieron mi mente a otras latitudes para siempre (este texto habla de cosas que alguna vez quise preguntarte y no supe cómo). A Casandra, porque sos el motor de todo cambio positivo en mi vida, y porque me acompañaste en cada momento de terminación de este estudio que elegí antes de elegirte a vos (gracias por dormirte temprano y despertarte tarde mientras yo escribía). Y especialmente a D., B., Z., R., y B., quienes me dejaron entrar un poquito en sus vidas, me contaron sus historias, dejando entrever la madeja de dolor que tejió parte de ellas mismas. Espero haber sido respetuosa con la apertura que ustedes me brindaron.

## **INTRODUCCIÓN.**

### **I. El problema de investigación.**

Nos encontramos en un sistema que cada vez más se alimenta del trabajo reproductivo femenino barato, cuando no gratuito, para el mantenimiento de la fuerza de trabajo; en el cual las cadenas migratorias se feminizan al aumentar la cantidad de mujeres que migran, en el marco de “estrategias de supervivencia” protagonizadas por las mismas (Sassen, 2010), que las lleva a insertarse en empleos precarios y faltos de regulación. Mujeres que mantienen una doble jornada laboral, entendiendo por ésta la jornada de producción y reproducción social. Por pertenecer al género femenino se ocupan de las tareas reproductivas domésticas y de cuidados, en sus casas y en casas ajenas; en caso de tener hijos/as, para realizar sus labores los dejan al cuidado de otras mujeres, quienes no obtienen remuneración por esta tarea: generalmente madres, hermanas o cuñadas de las migrantes.

La creciente demanda de servicio doméstico para hogares es considerada como una de las principales causas de la feminización de la migración laboral que ha venido apreciándose en las últimas décadas. Asimismo, persiste la flexibilización de la mano de obra femenina, que en este caso toma la forma de un nicho laboral -el trabajo doméstico y de cuidado remunerado- caracterizado por la invisibilización, la carencia de sindicatos y la negociación personalizada de las condiciones laborales. En este marco, las condiciones en el empleo doméstico se tejen en una trama de ambigüedad relacional entre lo público y lo privado, en la cual tanto componentes racionales como emocionales tienen lugar, dando paso a una compleja relación entre empleadas y empleadores/as.

En la presente tesina reconstruimos las relaciones laborales de mujeres migrantes que se desenvuelven en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado, combinando a la vez fuentes estadísticas sobre Gran La Plata y entrevistas realizadas a trabajadoras migrantes peruanas en la ciudad de La Plata y Berisso. Trabajamos sobre la población femenina peruana migrante dado que

es esta corriente migratoria la representante de la feminización de las migraciones a nuestro país (González, 2007:65) y porque las mujeres peruanas que migran a la Argentina suelen conceptualizarse como “migrantes autónomas” (Courtis y Pacceca, 2010), ya que encabezan y deciden su propio movimiento. Asimismo elegimos enfocar el análisis en mujeres migrantes peruanas dado que éstas registran una inserción “exitosa” (Courtis y Pacceca, 2010) en el empleo doméstico y de cuidados remunerado, al tiempo que se encuentran signadas por la sobrecualificación en el empleo que realizan (Martelotte, 2015). A partir de estas condiciones presentes en la población femenina peruana en nuestro país, creemos interesante explorar las tensiones que se producen en los procesos de autonomización que pueden desarrollarse a partir del proceso migratorio, entendidos éstos como “cambios, transformaciones y oportunidades” (Palmerín, 2014) en las relaciones de género que mantienen estas mujeres, pudiendo desplegarse formas más independientes de decisión sobre sus cuerpos, relaciones, proyectos y economías. De esta manera, este trabajo busca aportar, de manera exploratoria, al análisis de los procesos de autonomización de las mujeres migrantes, complejizando la mirada sobre sus inserciones laborales más comunes en los países de destino. En este último punto es importante aclarar que apostamos por una perspectiva no dualista que evite analizar en términos de pérdidas o ganancias de autonomía los procesos migratorios de las mujeres, sino que recupere las significaciones que las protagonistas dan a sus experiencias, en términos de aprendizajes y cambios respecto a su situación anterior. Desde allí, sostenemos que la inserción en el empleo doméstico y de cuidados remunerado tensiona los procesos de autonomización que pueden abrirse a partir del proceso migratorio cuando esta inserción laboral se constituye como reproductora de los parámetros patriarcales hegemónicos de los roles de género, a partir de la división sexual del trabajo y la persistencia de la asociación de la mujer al ámbito reproductivo.

Para reconstruir y comprender dichas tensiones, la investigación indagó en las principales características que toman las relaciones laborales en el empleo doméstico desde la perspectiva de

las empleadas que lo realizan. En el primer capítulo abordamos las características de la migración femenina a escala global. Partimos de considerar a estas migrantes como sujetos activos de procesos migratorios que se caracterizan por su feminización, en el contexto del despliegue de estrategias de supervivencia que quedan a manos de las mujeres, quienes se movilizan por el globo insertándose en precarias redes laborales que actúan como nichos segmentados que las atraen. Mostraremos que ésto se relaciona más ampliamente con la caída del Estado de Bienestar y con la reestructuración del capitalismo transnacional. A partir de la crisis del capitalismo en los años '70 se produce la entrada masiva de mujeres al mercado laboral, al tiempo que el Estado de Bienestar es desmantelado. Veremos que este proceso marca el nacimiento de lo que se ha denominado “la crisis de los cuidados” (Unzueta, 2013) en los países industrializados o “en vías de desarrollo”. En el seno de esta crisis en el entorno de la reproducción de la mano de obra para el capital se reconfigura el rol de muchas mujeres que pasarán a insertarse con mayor fuerza en el mercado laboral. Este proceso será conceptualizado como una “revolución estancada” (Wainerman, 2007) en tanto no pone en jaque la división sexual del trabajo sino que se reproduce ésta a partir de la formación de “cadenas globales de cuidados” (Martelotte, 2015). En este capítulo se aborda también la migración regional a la Argentina a fines del siglo XX y la inserción laboral migrante en un nicho laboral segmentado por género, etnia y clase. Asimismo conceptualizamos la migración como un proceso engendrado y esbozamos los procesos de autonomización posibles que abre, de acuerdo a la bibliografía que aborda la temática.

En el segundo capítulo nos focalizamos en la población migrante femenina proveniente de Perú en Argentina. Analizamos su composición sociodemográfica, su inserción laboral predominante en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado y reponemos las características principales de este tipo de trabajo. Para ello, nos apoyamos en una amplia bibliografía que ha estudiado este fenómeno migratorio como en información estadística relevante.



En el tercer capítulo nos adentramos en la perspectiva de las entrevistadas, y a partir de allí indagamos en qué consiste el trabajo que las entrevistadas desempeñan, cuáles son sus modos de inserción y las modalidades de contratación, y profundizamos en la relación existente entre la flexibilización abusiva de las tareas y el agradecimiento a la parte empleadora.

En el cuarto capítulo profundizamos el análisis de la relación entre empleadas y empleadores/as, centrando la atención en los aspectos que, no sin tensiones, permiten comprender las valoraciones que las empleadas realizan sobre los vínculos laborales en los que se encuentran, a partir de tres ejes: la familiaridad del vínculo, el trabajo en este nicho laboral en relación a los proyectos de vida de las empleadas y otros beneficios que las empleadas perciben en el empleo doméstico. Este último apartado será el puntapié para el quinto capítulo en el que abordamos la relación entre las dos partes -patrones/as y empleadas-, para comprender cómo se conforman, con mayor o menor sutileza, relaciones de desigualdad en ese vínculo. Tres ejes serán clave para comprender esas formas concretas que adopta la desigualdad: la reciprocidad y el afecto, los repertorios de demarcación y las negociaciones asociadas a los márgenes de formalidad/informalidad de la relación laboral.

El sexto capítulo reflexiona específicamente sobre el género como categoría transversal a esta investigación. Por un lado, se considera cómo éste influye en las relaciones y percepciones de las empleadas a partir de la migración, centrándonos en las relaciones familiares y de contactos de las mismas. Por otro, a partir de la inserción laboral, nos preguntamos de qué manera el género podría actuar como “puente” entre patronas y empleadas en tanto que mujeres. Nos interesa recuperar el género como estructurante de estas relaciones, con el interrogante particular acerca de las implicancias que tiene la pertenencia al mismo género de empleadas y empleadoras, y para ello analizamos cómo el hecho de ser ambas mujeres da lugar a relaciones complejas de cercanía, distanciamiento y subordinación. Finalmente, en las conclusiones retomamos la pregunta sobre los procesos de autonomización que producen los procesos migratorios y dejamos planteadas algunas

reflexiones finales en base a las percepciones y representaciones de las mujeres migrantes entrevistadas.

## II. Metodología y presentación de los casos

Para llevar adelante la investigación, utilizamos fuentes estadísticas provenientes de los censos 2001 y 2010 a cargo del INDEC, estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referentes al trabajo doméstico y a las migraciones a Argentina, un informe de resultados del año 2016 a cargo de la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, dependiente del Ministerio de Hacienda de la ciudad de Buenos Aires (CABA). Finalmente utilizamos el análisis de Marcela Cerruti, del año 2009, “Diagnóstico de las poblaciones inmigrantes en la Argentina”, proveniente de la Dirección Nacional de Población, Ministerio del Interior, estudio basado en el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2001 y en la Encuesta Complementaria de Migraciones internacionales 2002-2003.

Asimismo, para analizar el ámbito del trabajo doméstico remunerado desde las relaciones laborales que se construyen entre las partes que lo administran y aquellas que lo ejecutan focalizamos en la perspectiva de las empleadas, dejando la perspectiva patronal para otras investigaciones. Sostenemos la importancia de la entrevista para reponer las voces de aquellas mujeres a las que la subalternidad les ha quitado el habla (Spivak, 1989). Debemos prestar atención a estas mujeres cuya situación de subalternidad está atravesada por la migración, la clase, el género, etc. Recuperando la advertencia de las feministas negras, poscoloniales, indígenas y subalternas, deseamos no reproducir aquella tendencia propia de los análisis feministas blancos y europeos de homogeneizar la categoría “mujer” a la mujer blanca de clase media europea. Para ello afrontamos el desafío de escuchar aquello que tienen para decir las mujeres migrantes peruanas acerca de sus propias experiencias migratorias y laborales, siendo éste nuestro punto de partida. A través de las entrevistas buscamos reconocer no solo las condiciones materiales de existencia y las relaciones en

que se inserta la población de estudio, sino ante todo sus motivaciones, percepciones, deseos, sus modos de entender sus relaciones, sus subjetividades. El interés por el sentido que los sujetos otorgan a sus situaciones cotidianas parte de la concepción de que en este plano de las relaciones sociales es posible reconstruir el papel de los sujetos como productores históricos de las estructuras e instituciones sociales (Giddens, 1995).

Reconstruimos las relaciones laborales que se desenvuelven en el marco de este trabajo a partir de entrevistas realizadas a trabajadoras migrantes en la ciudad de La Plata y Berisso. Las temáticas alrededor de las cuales se organizaron las entrevistas fueron: sus vidas en Perú (estudios, trabajos, familias); el movimiento migratorio a Argentina (aspectos del ciclo de vida, aspectos motivacionales, de género, existencia de redes, autonomía en las decisiones, estrategias familiares); sus inserciones laborales en el trabajo doméstico y de cuidados (modos de inserción, tareas a realizar, caracterización de la relación laboral y de los/las empleadores/as, negociaciones, intercambios, beneficios laborales, valoraciones subjetivas); integración a la sociedad argentina (condición migratoria-ciudadana, integración cultural, redes).

Entre los meses de febrero y junio del año 2018 se realizaron seis entrevistas a mujeres nacidas en Perú que han migrado a la Argentina, y que trabajan o han trabajado en algún momento de sus vidas en el país de destino migratorio como empleadas domésticas o de cuidado, tanto en casas particulares como en maestranza, y que han recibido una remuneración por sus trabajos.

Las mujeres fueron contactadas a través de diversos canales: casuales e informales, como el caso de Diana, quien fue contactada por ser compañera de estudio en la carrera de sociología de otra compañera en común; Bernarda y Zulma fueron contactadas a través de mi acercamiento al “Centro Integral Indígena WawaWasi”, espacio de guardería y recreación para niños y niñas, donde las dos mujeres trabajaban al cuidado de éstos/as. Con Rosario y Marta tomé contacto a través de espacios barriales en la ciudad de Berisso (en la frontera con La Plata) que se caracterizan por pertenecer a una zona urbana de intensa actividad comercial, habitada en gran número por peruanos y peruanas.

Específicamente, estos espacios fueron los puestos callejeros de comidas peruanas sobre la avenida 122, donde tomé contacto con Rosario quien trabaja vendiendo comida en relación de dependencia con una amiga, y el “Círculo de residentes peruanos” donde se practican diversas actividades relacionadas a la cultura peruana, a través del cual conocí a Marta. Finalmente la última entrevista realizada provino de un contacto cercano a la investigadora: la mujer peruana que limpió en su casa y la cuidó durante 15 años dio el contacto de su cuñada, Berenice.

Es de resaltar la diversidad presente entre las entrevistadas respecto a las dimensiones indagadas en las entrevistas. Si bien todas comparten el origen nacional y el desempeño laboral en el ámbito que nos ocupa, el resto de sus características no parece tener muchos puntos en común. Las edades de las entrevistadas varían desde los 27 a los 60 años, es decir, desde edades de pleno apogeo de la actividad laboral hasta una edad en la que el retiro podría estar cerca, aunque se observa que por el propio carácter del trabajo desempeñado y la inexistencia de aportes, es probable que ese retiro no suceda. Las fechas de migración varían desde 1993 hasta el año 2011 y las edades al migrar también varían, desde los 19 hasta los 40 años.

Respecto a sus situaciones familiares tenemos casos de personas con hijos/as en Perú, con hijos/as en Argentina, y sin hijos/as; con maridos y sin ellos; con familia presente en Argentina y sin ella. En aquellos casos en que las entrevistadas tienen hijos/as, tres de ellas pasaron años sin verlos/as, dado que migraron dejándolos/as en Perú al cuidado de una mujer de la familia, o del padre. También se encuentran casos de hijos/as nacidos/as en Argentina.

Respecto a cómo migraron, debemos resaltar que todas migraron al menos una vez solas, y en caso de migrar más de una vez (en el caso de volver a establecerse en su país de origen por diversos motivos), la segunda vez lo hicieron acompañadas de sus hijos.

Solo en un caso la motivación es económica directamente y está asociada a la expectativa de mejorar su situación salarial, siendo atraída por la paridad del peso con el dólar durante la convertibilidad argentina de la década del ‘90. El resto de los casos presentan motivaciones

diversas, entre las que la percepción de la migración como una prueba, un intento, algo espontáneo, no planificado, e incluso con carácter de aventura, priman. Esto a su vez se relaciona en gran medida con su etapa en el ciclo vital, y la situación de sus familiares, especialmente de sus hijos pero también de sus maridos: cuando las mujeres son solteras y no tienen hijos y cuando sus hijos ya son grandes, la percepción de la aventura es más fuerte. Sin embargo, se ha observado cierta reticencia en un primer momento a explicar por qué decidieron quedarse luego de probar venir, y se pueden atisbar motivaciones no explicitadas por ellas mismas como tales y que resultan significativas a esta tesis: se vinculan al logro de mayor autonomía y a la huida de situaciones agobiantes en Perú, dejando atrás trabajos esclavizantes, situaciones de pobreza, familias abusivas, situaciones familiares dolorosas, peleas, así como situaciones en que las familias u otros cercanos intentan ejercer control sobre las decisiones y acciones de la mujer.

En relación al financiamiento del viaje, algunas contaron con ayuda de sus familias (hermanas, esposos) mientras que otras no contaron con ninguna ayuda. Todas refirieron a la existencia de la figura de la “migrante previa”, en su mayor parte mujeres de la familia pero también hombres de la familia. Es decir, todas procuran tener un contacto previo en el país, quien pueda ayudarlas a encontrar un primer empleo y una primera vivienda. En el único caso en que esta figura no fue muy relevante, en tanto no ofició de gran ayuda, observamos que se trata de una migración que se realiza acompañada de su pareja (aunque primero migra la mujer sola y meses más tarde migra su marido). En los casos en que la o el migrante previo/a haya armado redes de contactos en el país antes de la acogida de la nueva migrante, las mujeres sufren menor tiempo de desempleo e ingresan a empleos a los que han sido recomendadas o tienen información sobre el empleo al que ingresarán. Cuando esas redes no están muy consolidadas las entrevistadas sufren mayor tiempo de desempleo y se ven en la necesidad de tomar cualquier empleo que aparezca. Aunque en estos casos se ve con mayor intensidad el rol de la urgencia (sobre todo para pagar una pieza y para mandar remesas), en todos

los casos vemos que los primeros trabajos no son elegidos: los primeros trabajos son sumamente precarios y conllevan peligros latentes de abuso laboral e incluso físico.

Finalmente, en relación a los estudios conseguidos por las entrevistadas, las realidades difieren bastante entre sí: Diana cuenta con estudios terciarios completos (realizados en su país de origen) y se encuentra estudiando una carrera universitaria, Marta cuenta con un terciario completo en enfermería técnica (realizado en Perú) y en asistente terapéutico (habiéndose formado en Argentina), Rosario cuenta con un terciario incompleto en enfermería (en Perú), Berenice tiene el secundario completo, y Zulma cuenta con secundario incompleto y un estudio en secretariado realizado en su país de origen. Dos características de su formación profesional son significativas: por un lado, cuando tienen estudios universitarios o terciarios, se vinculan a la profesionalización de tareas de cuidado y atención. Por otro, ninguna utilizó sus credenciales educativas obtenidas en Perú en nuestro país: solo Marta, quien estudió en Argentina logró desempeñarse en el ámbito de su estudio. Cabe aclarar que en este caso, Marta aclara que no pudo utilizar su título obtenido en Perú porque “muchas trabas ponen”, ya que le piden que convalide su título y que haga cursos nuevos en Capital Federal.

## **CAPÍTULO I. Los procesos de migración a la Argentina y su feminización**

La construcción teórica de esta investigación se asienta en la convergencia de tres campos de estudios: la migración femenina peruana a Argentina, el empleo doméstico como principal inserción laboral de este grupo poblacional, y las relaciones que implican a la empleada doméstica con sus empleadoras, entendiendo estos procesos cómo engendrados, es decir, donde las relaciones de género resultan inherente a todos ellos. Emma León (1997:19) plantea que al inscribir la categoría género al interior de los problemas de construcción del conocimiento social se considera también su articulación con otras categorías que se están utilizando para comprender una variedad de procesos colectivos, en este caso la migración. En ese sentido, los estudios del género se ven influenciados por el cruce de ritmos y vivencias marcadas por la mundialización de la economía, la lucha geopolítica por recursos, el incremento de la pobreza, los re direccionamientos de los flujos migratorios, etcétera, por lo que es importante ubicar el momento histórico del análisis.

Partiendo de allí, a continuación se presenta un estado de la cuestión sobre los temas centrales en esta investigación: las características de la migración peruana a la Argentina, destacando su grado de feminización dentro de lo que se ha denominado “cadenas globales de cuidados”; los análisis dedicados a las relaciones entre migración y género, discutiendo las miradas dicotómicas que intentan contabilizar los efectos del proceso migratorio en términos de “pérdidas” y “ganancias”; los estudios referidos a la inserción laboral de migrantes peruanas en el trabajo doméstico remunerado y ciertos aspectos centrales de las relaciones laborales que se tejen en este nicho laboral en el que las peruanas parecen tener una inserción laboral “exitosa”, en la vinculación entre elementos contractuales y afectivos (Courtis y Pacecca, 2010).

### **I.I. Migración generizada o cómo el género influye en la migración.**

La migración de mujeres peruanas hacia la Argentina comparte con las migraciones en general a nuestro país, y más ampliamente, con las migraciones globales que unen diversos puntos del

planeta, un rasgo invisibilizado en los estudios sobre migraciones y, aún cuando visibilizado, escasamente analizado en toda su complejidad: su feminización. Este proceso tiene dos facetas principales: por una parte, cuantitativamente, desde la última década del siglo pasado ha aumentado el número de mujeres que migran, en proporción con el número de hombres que lo hacen, siendo actualmente del 49% y el 51% respectivamente (Torrado, 2014). Por otra parte, cualitativamente, la generización de las migraciones significa que, por un lado, la mujer ha tomado un rol protagónico en los movimientos poblacionales (Magliano, 2013), en el marco de la “feminización de la supervivencia” (Sassen, 2003:53) enfrentando las políticas neoliberales que caracterizaron a las últimas décadas del siglo XX, mientras que por otro lado se han transformado y se siguen transformando los modos de analizar a las poblaciones migrantes, desde una perspectiva no androcéntrica, en los estudios sociales (Martelotte, 2015:180).

Si bien la participación femenina en las migraciones ya había sido tomada en cuenta por el primer trabajo académico sobre el tema (Ravenstein, 1885), la invisibilización de la mujer migrante fue una constante en los trabajos académicos sobre la temática migratoria, tomando a la mujer como simple acompañante pasivo de un hombre que promovía el movimiento. Así, como señala Archenti, un “sesgo masculinizante” afectó la conceptualización y la metodología de los estudios sociales sobre migración, en tanto por ejemplo, la medición y la construcción de los datos sobre migración se hicieron invisibilizando la migración femenina, conceptualizando a las mujeres migrantes “en roles circunscriptos a la condición de «madre», de «esposa» y de «hija» del varón migrante en busca de empleo” (Archenti, 2015:50). Incluso podemos decir que la conceptualización que se ha hecho hasta ahora de las migraciones como fenómenos principalmente económicos, aboga en este sentido de invisibilizar a la mujer, teniendo en cuenta la perspectiva hegemónica -en la academia y la sociedad- según la cual la mujer es responsable del ámbito reproductivo o doméstico al tiempo que su naturaleza es principalmente emocional y no racional: así, si lo que motiva a los sujetos a movilizarse son los aspectos económicos, entonces las migraciones son propias de un sujeto



masculino racional que se ocupa de buscar un empleo para sustentarse a él y a su familia mientras que su mujer no participa de esta decisión. Como indica la autora, en los estudios latinoamericanos sobre migración la perspectiva analítica se centraba en los procesos “push-pull” o “atracción-expulsión”, es decir, en la existencia de factores expulsivos en los países de origen junto con factores atractivos en los de llegada; la caracterización del migrante era “masculino” y “racional” en tanto realizaba un cálculo de costos y beneficios (económicos) al decidir la migración, la cual era además, totalmente una decisión individual; y el proceso migratorio conectaba unidireccionalmente dos sitios: el de origen y el de destino (p.5).

Aún hoy los lineamientos y recomendaciones de distintos actores políticos vinculados a la cuestión migratoria invisibilizan las distintas estrategias que las migrantes ponen en juego para modificar sus trayectorias de vida, consolidando visiones estereotipadas del lugar de la mujer en la migración, concibiéndola como parte de los sectores vulnerables, junto con los ancianos y los niños. Así, “la creencia extendida de que no deciden su propia movilidad y que son más propensas a ser discriminadas y explotadas hace que sean descritas como víctimas (...) es otra forma de estigmatización y segregación social” (Magliano, 2010:259), potenciando su desvalorización social. Frente a esta mirada victimizante resulta relevante analizar las potencialidades que las migraciones tienen para las mujeres, en términos de su inscripción en relaciones de género más igualitarias, o en la inserción en recorridos más exitosos en términos de proyectos autónomos; es en este camino que se enmarca esta investigación.

No fue hasta hace poco tiempo atrás, y con la influencia directa del aumento cuantitativo de mujeres moviéndose por el globo, así como de la trascendencia de la perspectiva de género (Magliano, 2013:71), que las ciencias sociales comienzan a dar cuenta de la complejidad de la migración femenina y feminizada y conceptualizan la figura de la “migrante autónoma” a partir de la cual exploran los múltiples rasgos con que el género influye en el proceso migratorio. Definimos al género como “construcción social que constituye las expectativas y expresiones de lo “masculino” y

lo “femenino” en una sociedad” (Magliano, 2009:350). El género de por sí contribuye a la reproducción de desigualdades sociales, siendo que la propia “naturaleza” de las diferencias sexuales son dotadas de significado social, legitimando y reproduciendo esas desigualdades.

Contamos hoy con un corpus de material interesante que analiza la influencia del género, y no sólo de éste, sino también de la clase, la etnia, la procedencia, la inserción en redes sociales, la condición legal, la inserción laboral, etcétera, en la situación de las mujeres y los hombres migrantes; así también vemos surgir nuevas tendencias, causas, motivaciones, características y consecuencias de las migraciones que aparecen ligados a la mayor participación de las mujeres en las mismas (Rosas, 2013 en Martelotte, 2015). Sin embargo, como afirma Hongdandeu Sotelo, en la academia este tema continúa siendo marginal, puesto que reúne tres elementos que generalmente se consideran de poca importancia: las mujeres, la esfera doméstica y el trabajo de cuidado (Jaramillo Rosas, 2014:199)

En esta línea, nos interesa detenernos en un aspecto esencial e intrínseco de todo análisis sobre migraciones: su aspecto generizado, o engendrado. Hondagneu Sotelo propone no hablar de una “perspectiva de género” para estudiar las migraciones sino de comprender a las mismas como fenómenos generizados o engendrados (*gendered*, en inglés) que no pueden ser pensados sin considerar esta dimensión (Padilla, 2011:3), puesto que la cuestión de género no es entendida como una de las posibles dimensiones de análisis del proceso migratorio sino que el género es un elemento inherente a la migración como proceso social (Hondagneu Sotelo en Guglielmelli, 2008).

Tal como sostiene Padilla:

“El inmigrante como tal no existe. Los inmigrantes tienen género, pertenecen a un grupo étnico, a una clase social, y se integran a una sociedad de destino compleja donde generalmente el mercado laboral se encuentra étnica y sexualmente estratificado, condicionando la inserción de los inmigrantes (...). Asimismo, los inmigrantes son producto de una sociedad en la cual fueron socializados y llegan a una sociedad donde existen roles y expectativas en relación no solo al inmigrante como tal, sino también al inmigrante como hombre o mujer.” (2007:113)

En las investigaciones académicas sobre la relación entre migración y género vemos tres lineamientos vertebrales para nuestra investigación: en primer lugar, aquel que profundiza el

estudio de las migraciones como procesos engendrados, es decir, procesos en los que el género no aparece como una perspectiva más a ser tenida en cuenta sino que todas las fases de la migración, así como cada componente que se juega en ese proceso, están ligados a las relaciones de poder entre géneros. En segundo lugar, se han analizado los efectos de la migración sobre las relaciones de género desde una perspectiva no dicotómica, en términos de pérdidas y ganancias, sino que tenga en cuenta las transformaciones múltiples y complejas que se ponen en juego, siendo este punto de vista importante al discutir los procesos de empoderamiento femenino a partir del proceso migratorio. En tercer lugar, y en relación con el anterior, se encuentran los análisis en torno a la inserción laboral de las migrantes en el país de destino y cómo ésta puede actuar como un condicionante para las transformaciones en las relaciones de poder inter géneros.

Refiriendo a la primera línea de análisis, como indican Courtis y Pacecca en su estudio sobre mujeres migrantes y trabajo doméstico en el AMBA (2010), al incorporar la variable del género en los estudios sobre migraciones, en los años 1950/60, a partir de la feminización de las corrientes migratorias a nivel mundial, el resultado fue magro ya que no se exploró los modos en que el género incide sobre la multiplicidad de factores que entran en juego en las migraciones, sino que se limitó a la adición de la variable “mujeres” (Courtis y Pacecca, 2010:156). En cambio, entendemos que las relaciones de género, o sea, las relaciones de poder entre hombres y mujeres, influyen en la conformación y en las características de los flujos migratorios, impregnan todas las instituciones y prácticas sociales, económicas y culturales (Bastia, 2008:73) y es, por tanto, el género, un principio estructurante de la migración (Magliano, 2010:255). De esta manera el género funciona como eje vertebrador en todas las fases de la migración, constatándose incluso la existencia de redes de mujeres organizadas en torno a este proceso. Así, como afirman Courtis y Pacecca en el mencionado estudio:

“En las entrevistas realizadas es posible vislumbrar la trayectoria de mujeres que deciden migrar respaldándose en otras mujeres y sabiendo que su inserción laboral más probable será en el trabajo doméstico, haciendo “trabajo de mujeres” para otras mujeres. Tenemos entonces, redes de mujeres en las que las migrantes se apoyan antes, durante y después de la migración: las que cuidarán a sus hijos en el lugar de origen, las que colaborarán con el viaje, las que asistirán con la vivienda y

conseguirán trabajo en el lugar de destino, y las que les darán empleo.” (Courtis y Pacea, 2010:177-178).

Refiriendo al segundo eje de análisis, en relación a los procesos migratorios de mujeres se ha analizado las repercusiones que estos pueden tener sobre las relaciones de género. Si bien muchos autores hablan de procesos de empoderamiento a raíz de la migración, también muchos otros ven las situaciones en los países de destino como nuevas (y muchas veces mayores) subordinaciones, producto de las condiciones estructurales del mismo proceso migratorio (Gugliellmelli, 2008:8).

Deseamos evitar estas visiones dicotómicas que poco esclarecen el panorama sino que por el contrario, lo oscurecen, en tanto las investigaciones que han intentado desentrañar los efectos de la migración en las relaciones de género, entendiéndose como pérdidas o ganancias en la autonomía o subordinación de las mujeres, han arrojado conclusiones mutuamente excluyentes. Asimismo, las visiones dicotómicas pierden de vista que: “mediante la ‘tradicional’ asociación de la mujer al ámbito de ‘lo privado’ y ‘lo doméstico’, las migraciones femeninas y particularmente las que se dan de manera autónoma e independiente, suelen ser obstaculizadas por la lógica del sistema patriarcal” (Palmerín, 2014:112). Entonces proponemos no hablar en términos de empoderamiento o subordinación sino estructurar el análisis en el ejercicio posible de la autonomía por parte de las mujeres migrantes. Es interesante pensar, como sugiere Palmerín (2014), en términos de cambios, oportunidades y restricciones (2014:111).

La autonomía es definida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos, en el contexto histórico que las hace posibles (CEPAL, 2011, en Martelotte, 2015:186). Acerca de este concepto dice Martelotte:

“Se trata de un concepto tridimensional, que comprende: la autonomía física (capacidad de decidir libremente acerca de la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia); la autonomía económica (contar con ingresos y recursos económicos que permitan evitar situaciones de dependencia); y la autonomía en la toma de decisiones (posibilidad de participar políticamente, y de ser parte de los procesos de toma de decisión que afecten a su comunidad).” (Martelotte, 2015:187)

Es decir que, si hablamos de autonomía o de procesos de autonomización, estamos hablando de varias facetas a ser tenidas en cuenta. La migración puede significar una mayor autonomía económica por ser una posibilidad de tener un empleo independiente y propio; así también la autonomía física puede ser lograda si hay un traspaso de una situación de pareja o familia que no les permita decidir sobre sus cuerpos, a una soledad física y simbólica dada por la lejanía con el lugar de origen y con las familias, que permita esta reflexión y toma de decisión. También algunos autores rescatan la posibilidad de estas migrantes de insertarse en el espacio público, a través de la participación en organizaciones que luchan por el reconocimiento de los derechos de las mujeres migrantes (Martelotte, 2015:187). En una línea similar a la del logro de mayor autonomía, podemos nombrar a las investigaciones que demuestran que la migración puede desafiar y erosionar algunas estructuras patriarcales, a través de la participación en los procesos de toma de decisión en lo doméstico, la integración a la fuerza laboral, el contacto con nuevas formas de entender las relaciones de género en el país receptor, etc. Gugliellmelli (2008) registra diversas investigaciones que dan cuenta de estos desafíos a la estructura patriarcal a través del proceso migratorio, intentando demostrar cómo la participación en los procesos de toma de decisión en lo doméstico, la integración a la fuerza laboral, el contacto con nuevas formas de entender las relaciones de género en el país receptor, etc., tienen como consecuencia la liberación de las mujeres de algunas estructuras opresivas. Así por ejemplo respecto a la migración hacia Estados Unidos, argumenta Pessar (2005) que, a pesar de las iniquidades de género en el mercado de trabajo y en el lugar de trabajo, las mujeres inmigrantes logran mayor independencia y autonomía personal; respecto a la migración mexicana a Estados Unidos se ha dicho que el cambio en el ambiente cultural que conlleva la migración puede actuar como agente de cambio social (Parrado, Flippen y McQuiston, 2005), similar es el argumento de Hongdandeu Sotelo (1994) sobre la misma población migrante.

A su vez, las hipótesis de empoderamiento de las mujeres migrantes pueden ser puestas en discusión, en tanto, como señala Morokvasic (1984), el modelo de empoderamiento ha sido ampliamente criticado como modelo basado en la idea de que

“las relaciones de género evaluadas como más equitativas en los países desarrollados deberían tener un impacto positivo para mujeres de países menos desarrollados donde las estructuras de poder patriarcales que ubican a las mujeres en una posición inferior no han sido cuestionadas o desafiadas” (Guglielmelli, 2008:6).

Cabe cuestionar por tanto que estas ideas de empoderamiento pueden ocultar visiones etnocéntricas y evolucionistas provenientes de contextos occidentales y modernos. Sin embargo, no hay que menospreciar el hecho de que, como afirman Courtis y Pacecca, las migrantes que atraviesan la experiencia migratoria suelen modificar su propia percepción de sí mismas, en particular en relación a su agencia y a su capacidad para gestionar situaciones complejas y de incertidumbre (Courtis y Pacecca, 2010:181). O, al decir de Hondagneu Sotelo,

“La migración puede ofrecer oportunidades para la transformación social, en tanto, cuando las personas migran pueden observar que las relaciones de género adoptan formas diferentes en distintos lugares lo cual puede llevar a una mayor conciencia de las relaciones de género como constructos sociales; también cuando las personas se insertan en nuevos trabajos se pueden dar cambios en las relaciones de poder al interior de sus hogares, pueden actuar públicamente en organizaciones de la sociedad civil y participar en nuevas actividades. Es decir que a partir de la migración se podrían renegociar y reconfigurar las relaciones de género” (Hondagneu-Sotelo, en Bastia 2008: 1,3)

Así, la literatura feminista sobre migración sugiere que las migraciones pueden ser emancipadoras para las mujeres, es decir, que la migración puede llevar a la construcción de relaciones de género más igualitarias. En términos de las percepciones subjetivas de las protagonistas de los movimientos migratorios, se han encontrado tres representaciones más comunes: el decidir cruzar la frontera como una forma de subordinación, de liberación y/o de transgresión de los discursos tradicionales de género (Palmerín Velasco, 2013: 111). Estas tres percepciones principales deben estar presentes en todo estudio que pretenda dar cuenta de las percepciones que ellas mismas tienen de su movimiento, así como de las implicancias prácticas que estas percepciones pueden tener en la materialidad de sus existencias, cuando estas mujeres pueden transformar, consciente o no conscientemente, sus posiciones sociales.

En este punto es necesario vincular el eje analítico del que venimos hablando con el tercer eje, referente a las inserciones laborales de las migrantes en destino. Un elemento que agrega complejidad al fenómeno es que el potencial emancipador de la migración es temporal, fragmentado y limitado puesto que el tipo de trabajos que llevan a cabo las migrantes en destino cuestiona que la experiencia pueda ser emancipadora. Así, en el caso de estudio que nos ocupa, las condiciones impuestas por el trabajo doméstico remunerado no parecen confluir (al menos desde una mirada centrada en la materialidad del fenómeno, es decir, en sus aspectos socioeconómicos) en estas autonomizaciones o empoderamientos posibles. En numerosos estudios se observa una “movilidad descendente”, sobre todo entre las mujeres migrantes peruanas (Graeme, 2000 en Guglielmelli, 2008:8), cuya inserción laboral es interpretada como una caída en el estatus dada por su sobrecualificación para las tareas que desempeñan en el país de destino. La discriminación racial y sexual, el no reconocimiento de calificación, los bajos salarios y la falta de oportunidades acordes con su calificación, suelen llevar a las migrantes a posiciones de mayor vulnerabilidad y a ser sujetas a nuevas estructuras de opresión, con lo cual, lo que se observa es, lejos de un proceso de empoderamiento, uno de desempoderamiento.

## **I.II. Migración y cadenas globales de cuidado. La no transformación de la división sexual del trabajo.**

Para comprender mejor el contexto social en que se dan las migraciones feminizadas así como la inserción laboral de las migrantes, debemos referir lo que se ha denominado “cadenas globales de cuidados”, puesto que serán en éstas en que las mujeres empleadas domésticas se insertarán cuando lleguen del Perú a la Argentina. La temática del cuidado es un área que se ha ampliado muy recientemente en la investigación en las ciencias sociales en general, y en la sociología del trabajo en particular. Durante décadas se ha marginado la esfera de los cuidados al considerar que no encaja en la conceptualización convencional del trabajo, entendido como empleo y relaciones salariales.

Esta marginación se debe en parte al régimen ideológico patriarcal androcéntrico imperante y, por otra parte, al ocultamiento que el sistema capitalista hace de los vínculos entre las esferas de la producción y de la reproducción social (Moré Corral, 2017:26).

La feminización de las corrientes migratorias tiene relación con el proceso que las ciencias sociales han denominado la “crisis de los cuidados”. Cabe aclarar que la noción de cuidado que trabajamos en esta investigación se define como “un conjunto diverso de actividades -que van desde la compra y preparación de alimentos y la limpieza del hogar, hasta la atención y el cuidado directo de niñas y niños o personas adultas mayores, pasando por el autocuidado- que al satisfacer las necesidades tanto materiales como simbólicas de las personas, posibilitan el desarrollo y mantenimiento de las sociedades” (Martelotte, 2015:179). Si bien las actividades de cuidado pueden ser realizadas en distintos ámbitos y por distintos tipos de personas, combinando trabajo remunerado y no remunerado, existe un patrón social claro basado en la división sexual del trabajo: son las mujeres las que se ocupan del cuidado, ya sea en el hogar o fuera de él.

Esta provisión de cuidados lejos de ser considerada un trabajo, se ha entendido como una proyección natural y voluntaria del “ser para otro” femenino. Así, las tareas que comprende el cuidado son invisibilizadas como trabajo cuando son llevadas a cabo por las mujeres del hogar que no reciben remuneración por ello sino que cuidan y sostienen los hogares con la moneda de cambio del afecto, propia de las relaciones familiares (Silbaugh en Cutuli, 2013). Este aspecto es parte de lo que se ha denominado la “feminización de los cuidados” a través de la cual el trabajo en el hogar se supone natural al hecho de ser mujer, originado por el afecto que ésta siente por su familia o por otros, producto de la división hogar/trabajo, ámbito público/privado, es funcional a la salida del hombre “libre” al mercado laboral. Así las mujeres se encargan casi monopólicamente de un conjunto complejo de actividades que contribuyen a la reproducción de la fuerza de trabajo para el capitalismo, y de las cuales éste se beneficia porque se trata de un trabajo no remunerado. El capitalismo necesita de este trabajo doméstico no remunerado y que la mujer quede relegada al



ámbito reproductivo. Sin este trabajo reproductivo no podrían darse otras formas de producción (Federicci, 2013). Estas expectativas sociales implican una gran desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades, actividades, logros y reconocimientos (Fauer, 2012:20). Esto permite sostener el mercado laboral, y por tanto el desarrollo del sistema capitalista tiene como base el trabajo gratuito e invisible de las mujeres que dan respuesta a la necesidad de cuidados, quedando confinadas al espacio privado y doméstico a partir de la separación entre ámbitos privado y público.

El supuesto equilibrio en el que se mantenía el sistema, donde unos hombres “libres” podían salir a vender su fuerza de trabajo al ámbito de lo público-productivo, en el marco de trabajos asalariados, a costa de que “sus” mujeres se quedaran confinadas al espacio privado-reproductivo no asalariado del hogar, se rompe con la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral, en el contexto de la crisis del sistema económico capitalista de la década de 1970. Se despliegan así las denominadas “crisis de los cuidados” (Unzueta, 2013) cuando la crisis del Estado de Bienestar y de los mercados incrementó la salida de mujeres de clase media de sus hogares para entrar al mercado laboral, lo cual conllevó que las personas que llevaban solas la responsabilidad de cuidar casas, niños y ancianos, es decir, las mujeres, sostuvieran una “doble jornada laboral” (Wainerman, 2007; Cutuli, 2011): fuera de sus hogares en el mercado laboral remunerado y público, y en sus hogares, haciendo las tareas reproductivas. Esta sobrecarga de trabajo sobre los hombros de las mujeres de clase media debía resolverse para que éstas pudieran insertarse más fuertemente en el mercado laboral y conseguir mejores salarios y puestos de trabajo.

El movimiento feminista mundial vio con optimismo la salida de la mujer de clase media al ámbito productivo, conjeturando que de este modo la desigualdad genérica en el ámbito laboral, público, remunerado, se vería disminuida y esto repercutiría en una mayor autonomía y la conquista del “poder anhelado para encontrar su nueva identidad” (Alías Lahittette, 2006) . Sin embargo, como apuntó Wainerman (2007), se trató de una “revolución estancada”, en tanto la revolución sucedida

en el ámbito de la producción no fue acompañada de una revolución semejante en el ámbito reproductivo, doméstico. No se dio una transformación de las responsabilidades en las tareas domésticas y del cuidado entre hombres y mujeres, que sea pareja con el cambio experimentado por ellas a partir de su entrada “voluntaria y compulsiva” (Wainerman, 2007) al mercado laboral. Así, las mujeres continuaron siendo las principales responsables de sus casas y sus hijos, aun cuando trabajaran el mismo número de horas que sus cónyuges. La desigual repartición de las tareas domésticas y de cuidados entre géneros al interior del hogar no fue replanteada, como así tampoco el Estado fue responsabilizado de la crisis a nivel macro económico que llevó a las mujeres a salir al mercado laboral. Esto supuso una crisis a nivel micro, al interior de los hogares, la crisis de los cuidados. La pretendida solución fue que las mujeres contraten a otras mujeres de condiciones económicas peores para que suplan sus ausencias.

Así, la revolución en la situación de las mujeres en el mundo público se detuvo ante las puertas del hogar, donde los roles asignados a cada género siguen siendo rígidos y donde las mujeres siguen siendo las únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidados (aun cuando actualmente se hable sobre la “ayuda” de los hombres en estas tareas, basta ver las estadísticas sobre usos del tiempo para desestimar la supuesta repartición de tareas intersexos). Uno de los fenómenos que caracteriza este contenido intacto en la división sexual del cuidado es que la mayoría de las personas encargadas de gestionar el trabajo de las empleadas son las mujeres, siendo ellas las que se encargan de la contratación y estipulación de las tareas que deberá realizar la empleada, quedando el hombre a cargo de la provisión del hogar.

Como vemos, la organización social del cuidado se distribuye desigualmente entre estado, mercado, sociedad civil y familias por un lado, y entre varones y mujeres por el otro, dando paso a un sistema familista donde son únicamente las mujeres (ya sean de la familia o contratadas para la tarea) las que se hacen cargo de los cuidados, ahondando así las desigualdades de género (Martelotte, 2015:179) y reproduciendo la feminización de los cuidados. Es de destacar que la transferencia de

los cuidados se realiza en base a relaciones de poder cómo el género, la etnia, la clase social y el lugar de procedencia (Martelotte, 2015:180), con lo cual la contratación de migrantes para la realización de las tareas de limpieza y cuidados en el seno del hogar ha desactivado el conflicto entre hombres y mujeres por la responsabilidad de los cuidados, no obstante esto colaboró a que las relaciones desiguales de poder inter géneros no fueran discutidas ni sometidas a cambio cuando la mujer se insertó con mayor fuerza en el ámbito laboral. Mientras se produce la re privatización de los cuidados, junto con la transnacionalización de la reproducción social (Mosquera, en Novick, 2008:77), la relación inter géneros se mantiene intactamente desigual y se producen desigualdades intra género entre mujeres igualadas en su género pero diferenciadas en su clase y estatus que se hacen cargo de “lo doméstico”:

“Es evidente que esta es una «solución» problemática ya que crea relaciones entre las mujeres de «criadas-señoras» complicándolas aún más si cabe por los prejuicios que rodean el trabajo doméstico: la asunción de que no se trata de un trabajo real y que debería ser pagado lo menos posible, cuyos límites no están definidos, etc. El empleo de trabajadoras domésticas hace, además, a las mujeres (más que al Estado) responsables del trabajo reproductivo y debilita la lucha contra la división del trabajo en el interior de las familias, ya que libera a las mujeres de la tarea de obligar a los hombres a compartir las tareas domésticas.” (Federicci, 2013:119).

Las migraciones femeninas se vieron alimentadas por la atracción que este nuevo mercado laboral en ciernes prometía a las migrantes de países en los que las políticas neoliberales estaban dejando sin sustento a sus familias, a partir del aumento del desempleo masculino en los países de origen. Migrantes internas o externas, realizan esas tareas en el marco de un trabajo precarizado, carente de regulación, y nuevamente invisibilizado, generando las llamadas “cadenas globales de cuidados”<sup>1</sup>, cuando mujeres procedentes de un determinado país migran a otro para trabajar como cuidadoras, al tiempo que dejan a sus hijos al cuidados de otros (Martelotte, 2015:3). Cada eslabón de la cadena recibe menos dinero por ese trabajo, y no podría ser de otro modo: realizarlo solo es conveniente si se recibe una retribución más alta que el costo de tomarlo (Cutuli, 2011:14). Así, las mujeres de

---

1 Rhacel Parreñas propone no hablar de cadenas globales de cuidados sino de extracción de recursos de cuidados donde los países del “norte global” desarrollan sus mercados sobre las espaldas de las/los migrantes, a menudo bien educados. Además, la autora alega que “El movimiento transfronterizo de trabajadoras domésticas es una estrategia basada en las remesas asociada con una perspectiva neoliberal del desarrollo económico anclada en la migración temporaria.”(Blackett, 2018).

clase media se insertan en el mercado laboral productivo y delegan las tareas reproductivas en las mujeres migrantes que se emplean en el servicio doméstico. De esta forma, el problema de la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, se salda en parte a través del servicio doméstico, que responde a una antinomia exclusivamente femenina.

“El sostenimiento de una élite trabajadora de profesionales, ejecutivos y empleados de “cuello blanco” que dedican gran cantidad de horas a su trabajo, es posible gracias a un ejército de empleados precarios que permiten a los primeros “ahorrar tiempo” para que puedan trabajar más y disfrutar de algo de tiempo libre. Esta transacción es, sin embargo, un asunto de mujeres.” (Cutuli, 2011:31)

Por su parte, Borgeaud-Garciandía y Lautier aclaran que estos fenómenos no se limitan solo a las migraciones “Sur – Norte” sino que corresponden también a las migraciones entre países del “Sur”:

“Así, por ejemplo, las migraciones provenientes de Perú, Paraguay y Bolivia modificaron la fisonomía de los empleos domésticos en la Argentina “próspera”, y particularmente en la ciudad de Buenos Aires” (Pacecca en Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2010:92). Profundizaremos en las características específicas que han tomado las migraciones recientes a la Argentina, específicamente la peruana, en la siguiente sección. Hasta aquí, queremos destacar que estos procesos, si bien han sido conceptualizados para los corredores migratorios femeninos “Sur-Norte”, también son susceptibles, con algunas modificaciones, de explicar el contexto migratorio a nuestro país.

En otro plano, es importante resaltar que el componente del afecto que funciona como legitimador de la feminización y el no reconocimiento de las tareas de cuidados como trabajos, no solo pertenece a la lógica de la familia, sino que se traslada al ámbito del trabajo doméstico y de cuidados remunerados. Esto implica que una persona recibe un salario por las tareas de cuidados pero el componente afectivo sigue configurando las relaciones, el reconocimiento social de las tareas, los derechos laborales, así como la configuración subjetiva de quienes se emplean en este rubro. Así, si “el ámbito doméstico y la organización de la familia, (...) no pueden ser pensados solamente desde la lógica del mercado y la contabilidad económica” (Esquivel, 2012:21), veremos

que el ámbito del trabajo remunerado tampoco puede ser pensado solamente desde la lógica mercantil.

La existencia de una configuración ideológica según la cual las tareas ligadas al cuidado no serían un trabajo, se relaciona a la naturalización de estas actividades como propias de mujeres, poco dignas de reconocimiento social (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014:94) todo lo cual conduce a su invisibilización; esta naturalización a su vez redundando en la descalificación de este trabajo, bajos salarios y una posición difícil para negociar las condiciones de trabajo (Cutuli, 2011:15). El trabajo doméstico se ha infravalorado bajo el capitalismo por no ser remunerado con un salario. Asimismo cuando el ámbito del cuidado y las relaciones sociales y actividades necesarias para la reproducción de las personas se mercantiliza, mediante la contratación de servicio doméstico, y la relación salarial se consolida, vemos que esa invisibilización y naturalización no se extinguen, sino que se perpetúan. Así, la invisibilización de las tareas de cuidado proceden de su feminización y no tanto de su carácter no laboral: aún cuando son reconocidas como “trabajo”, con empleo y retribución salarial, las mujeres empleadas en el rubro perciben remuneraciones bajas. Diversas estigmatizaciones pesan sobre esta población resultando en el mantenimiento legitimado de bajos salarios. Para el año 2012, las trabajadoras domésticas no registradas percibían una remuneración del 50% de la que obtenían quienes estaban registradas y era tan solo el 20% del salario que perciben en promedio los asalariados registrados del conjunto de la economía (Jaramillo Rosas, 2014:202)

De esta manera, si bien las tareas de cuidado pueden darse en el hogar como fuera de él, percibiendo una remuneración o no, hay algo que se mantiene constante: la división sexual del trabajo, que indica que son las mujeres las que deben dedicarse y responsabilizarse por aquellas. “Estas desigualdades de género se encuentran atravesadas por otras iniquidades: socioeconómicas, étnicas, etc., redundando en un patrón de desigualdad que afecta de forma particular a las mujeres más pobres” (Esquivel, 2012:20). En el mismo sentido, afirma Martelotte: “(...) aunque todas las

mujeres se vean afectadas por la tradicional división sexual del trabajo y por los roles de género, la posición que ocupan en la organización social del cuidado y las posibilidades con las que cuentan son significativamente diferentes.” (2015:180). La cita de Martelotte nos lleva a pensar nuestro objeto de estudio, que no es ya la desigualdad inter géneros al interior de las familias, sino las relaciones inter e intra géneros que se dan en el marco de relaciones laborales que nacen a partir del desahogo de tareas reproductivas que unas mujeres hacen sobre otras mujeres.

Así, la feminización de los cuidados antes descrita afecta simultáneamente, aunque de forma particular, tanto a las mujeres empleadoras que de alguna manera se liberan de las tareas “reproductivas” pero siguen al mando de su coordinación y administración, como a las empleadas domésticas, siendo un factor explicativo de la invisibilización de su labor como trabajo (Granero, 2015). Diferenciadas por clase y nacionalidad (Sassen en Granero, 2015 :24), unas mujeres depositan su rol doméstico en otras, llevando a la paradoja según la cual “al querer liberarse de las tareas domésticas impuestas por el orden masculino, las mujeres de clase media perpetúan la reproducción de las relaciones sociales de género a través de la esfera privada” (Borgeaud Garciandía y Lautier, 2010), sumando a las asimetrías de género las asimetrías de clase y origen nacional o incluso “estatus ciudadano” (migrante o no migrante).

Como ya dijimos la feminización de las corrientes migratorias es un fenómeno global, así como también la crisis de los cuidados. Si bien la mayor parte de los artículos académicos sobre estas temáticas ponen su atención sobre las migraciones Sur-Norte (siendo que el sur se compone principalmente de Latinoamérica, África y Asia, mientras que el norte estaría compuesto por Europa y los Estados Unidos), también contamos con algunos trabajos locales que pretenden dar cuenta de que estos sucesos también existen en esta región en dirección Sur- Sur y que tienen especificidades que deben ser develadas. Por ello, en el próximo apartado ahondaremos en las características propias de la migración peruana a Argentina.

### **I.III. Caracterización sociodemográfica de la migración peruana femenina a la Argentina**

Entre los años 1991 y 2001 la población peruana en Argentina se cuadruplicó, pasando de 15.939 personas a 88.260, según el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2001 (Cerruti, 2009). Mientras tanto, para el año 2010, nuestro país contaba con 157.514 personas nacidas en Perú (8,7% del total poblacional según el Censo Nacional año 2010), con lo cual vemos que, si bien el crecimiento en la década del '90 fue mayor, no es despreciable el de la década posterior, casi duplicando la cifra previa. Dentro de esta última cifra, 79.899 personas migrantes son varones y 86.615 mujeres.

Magliano (2013:87) sostiene que la migración peruana hacia Argentina está relacionada con la búsqueda de mejores oportunidades socio económicas. Este flujo migratorio se magnificó en los años '90 al tiempo que se feminizaba: se trató de una migración de jóvenes mujeres en su mayoría, que se insertaron en zonas urbanas, constatándose una marcada concentración urbana sobre todo en Ciudad de Buenos Aires, provincia de Buenos Aires, Córdoba y Mendoza. La feminización de las migraciones en nuestro país se observa en que entre 1980 y 2001 las mujeres migrantes han pasado de ser el 49,7% a ser el 54,4%, siendo el colectivo peruano el que cuenta con un mayor número relativo de mujeres en comparación con sus pares de otros países latinoamericanos (Cerruti, 2009:28).

Para el caso específico de la ciudad de La Plata, el censo del año 2010, registró que 6.458 personas eran provenientes del Perú, siendo el 15% de la población migrante total, frente a un 23,5% proveniente de Bolivia y un 33% proveniente de Paraguay. No obstante el bajo peso relativo de la población peruana respecto a otras nacionalidades de origen, ciertas particularidades de esta población migrante son relevantes en términos de nuestras preguntas de investigación. El 54,4 % de la población peruana en La Plata son mujeres, y, entre ellas, el 90% pertenece a la categoría de población económicamente activa, entre 15 y 64 años. Si comparamos este dato con los correspondientes para las poblaciones paraguayas y bolivianas (79,4% y 80,5% respectivamente),

tenemos una más elevada proporción de peruanas en edad activa, y esto puede deberse al carácter reciente de esta migración así como por los motivos y tipo de migración.

Entre las peruanas, otro dato llamativo respecto a otros grupos de mujeres migrantes es que en el año 2001 el 69% de las mujeres de nacionalidad peruana se encontraban insertas laboralmente en el rubro de “Servicio doméstico en hogares privados”.

Por otra parte, las mujeres peruanas no migran en calidad de acompañantes de un hombre que motive el proceso migratorio, sino que lo hacen solas o en calidad de promotoras del mismo, por lo que pueden reconocerse bajo la denominación de “migrante autónoma”. Este rasgo las diferencia de sus pares migrantes bolivianas por ejemplo, quienes en su mayoría viajan con sus parejas o familias para sostener proyectos laborales que implican a todo el grupo familiar y no solo a ellas (Courtis y Pacceca, 2010:166). Por ello, a diferencia del flujo migratorio boliviano, que ha sido de tipo familiar, las corrientes peruanas han experimentado su feminización (Magliano, 2013:76).

Resulta pertinente tener en cuenta el llamado de atención que hace Archenti (2015) a no idealizar el rol de la migrante autónoma, quien, según diversos estudios sobre temática migratoria, migraría sin pareja, motivada por cuestiones laborales o económicas, diferenciándose de sus antecesoras migrantes quienes habrían migrado según la lógica de reunificación familiar. Esta mirada reduce la complejidad de la migración femenina en tanto el género y la migración se relacionan provocando que las formas de migrar sean diferentes según la pertenencia genérica. Así por ejemplo, apunta Archenti:

“En el caso de la mujer, la capacidad y la decisión de movilizarse se encuadra, fundamentalmente, en una lógica familiar, toda vez que su grado de responsabilidad con respecto al total del grupo es mayor en razón de los roles reproductivos asignados en cuanto a la protección y al cuidado de los otros miembros de la unidad.” (2015: 59).

En esta línea de análisis Courtis y Pacceca (2010) apuntan que, a pesar de liderar la migración, la decisión de migrar de las mujeres suele estar relacionada a estrategias familiares, donde la familia puede subordinar a la mujer y decidir su movimiento. En el marco de estas estrategias, los factores fundamentales para decidir la migración de una mujer son su edad, el lugar de poder que ocupa en



el seno de la familia, su etapa en el ciclo vital (si deja niños atrás o no) y si hay reemplazos posibles para sus actividades domésticas, es decir, si existen otras mujeres que se queden en origen ocupándose de las tareas reproductivas. Así, la migración femenina, en comparación con la masculina, registra intensas negociaciones y evaluaciones de desventajas y beneficios de toda la unidad doméstica de origen y no solo de quien migra.

La migración femenina desde el Perú recién comienza a ser notable a partir de los años '90, siendo que hasta 1980 se trataba de una migración altamente masculinizada, en su mayoría compuesta por estudiantes de nivel universitario que se trasladaban a Argentina para perfeccionarse (Courtis y Pacecca, 2010: 159), teniendo el mayor índice de masculinidad de todas las migraciones hacia la Argentina (198 varones cada 100 mujeres en 1980). Vemos en contraste, que, para el 2001, la población peruana pasó a tener el índice de masculinidad más bajo, 68,5 varones cada 100 mujeres (Rosas, 2007).

En la última década del siglo XX la crisis político económica en Perú, a raíz del conflicto social entre la guerrilla y el ejército, que involucró y afectó a grandes masas de población, y de las nuevas normativas neoliberales del gobierno del presidente Fujimori, que generaron el aumento del desempleo general, parecen crear el marco propicio para la búsqueda de un futuro mejor lejos de su tierra para muchos peruanos y peruanas. A su vez, en Argentina se registraba la paridad entre el dólar y el peso (convertibilidad), lo cual hizo de este país una posibilidad de trabajar ganando en dólares para poder mandar remesas significativas a sus familias que quedaban en el lugar de origen. Sin embargo, si bien puede decirse que la motivación económica por la búsqueda de empleo, ahorro y posibilidad de mandar remesas es un rasgo definitorio de la migración peruana a nuestro país, se debe profundizar este esquema. Frente a la lectura economicista que tiende a reducir las migraciones a sus motivaciones racionales y económicas como la búsqueda de empleo, se deben incorporar factores como la subjetividad de los y las migrantes y las relaciones de género que pueden influir en la decisión de migrar: la violencia doméstica y la sobrecarga de trabajo, junto a las

dificultades económicas, actúan como incentivos para que las mujeres vean en la migración una superación de tales injusticias (Canevaro, 2008:5).

Apunta Rosas que esta migración peruana no solo es un flujo con un alto componente femenino sino que, además, las mujeres migrantes han sido pioneras, es decir, han migrado con anterioridad al resto de sus familias, quienes luego suelen trasladarse también. Según la autora, estos rasgos son una respuesta, por un lado, a procesos dados en el país de origen: la profundización de la desigualdad social, el deterioro del mercado de trabajo producidos por los procesos de reestructuración productiva y apertura económica, el resquebrajamiento del modelo de varón proveedor (promovido por los mayores efectos negativos que los procesos mencionados tuvieron sobre los puestos de trabajo masculinos), y la cada vez mayor dependencia de las remesas. Por otro lado, a procesos dados en el país de destino: la existencia de una demanda de estas migraciones, especialmente para el servicio doméstico y de cuidado de personas dependientes, relacionado a la crisis del Estado de Bienestar, el aumento de la participación económica de la mujer nativa, el envejecimiento de la población nativa, la tendencia a la dispersión geográfica de la familia, y la facilidad de la inserción femenina migrante por constituir mano de obra barata y sumisa, entre otros aspectos (Rosas, 2007:58).

Respecto a las características sociodemográficas de las mujeres peruanas migrantes en Argentina, las investigaciones realizadas permiten definir sus rasgos específicos. Un dato a resaltar es el elevado nivel educativo formal que tienen las mujeres provenientes del Perú, sobre todo si se las compara con sus congéneres paraguayas o bolivianas: el 60,9% de las peruanas tienen secundario completo o superior incompleto, frente al 36,3% entre las mujeres bolivianas y al 27,1% entre las migrantes paraguayas; mientras que el 15% de las peruanas en Argentina han conseguido el superior completo, frente al 6% de bolivianas y el 2,3% de paraguayas (Martelotte, 2015:193). Si bien es un hecho que las mujeres de bajo nivel educativo nativas y migrantes suelen desempeñarse en el trabajo doméstico, aún en contextos de crecimiento económico como el que experimentó

Argentina en la última década (Jaramillo Rosas, 2014:200), es también cierto que no todas las empleadas domésticas carecen de credenciales educativas que podrían habilitarlas para otros trabajos.

Si bien constituye una característica presente en las inserciones laborales de los y las migrantes en general (tanto entre los hombres como entre las mujeres), vemos que la subrepresentación en las ocupaciones de calificación técnica profesional y la sobrerrepresentación en las ocupaciones no calificadas afectan fundamentalmente a las mujeres: casi seis de cada diez mujeres migrantes se dedican a actividades no calificadas (casi el doble que entre el resto de las mujeres). A esta marcada diferencia contribuye su mayor concentración en servicio doméstico y a que sólo el 8.2% de las migrantes se desempeña en actividades de calificación técnica o profesional (mientras que el porcentaje de mujeres no migrantes que se trabajan en el mismo rubro es de un 27.9% del resto de las mujeres).

Esto se traduce en una marcada sobrecualificación cuando vemos sus inserciones laborales y/o cuando rastreamos sus ocupaciones previas en el país de origen: si en Perú solo el 8,5% de las peruanas trabajaba en el empleo doméstico remunerado, en Argentina lo hará el 79%. Si abarcamos todas las ocupaciones manuales no calificadas, tenemos al 86,2% de las peruanas trabajando en ese rubro, aun cuando en sus trayectorias laborales anteriores a la migración, la mitad de ellas se desempeñaban en ocupaciones no manuales, como técnicas, profesionales, administrativas, vendedoras ambulantes, entre otras (Martelotte, 2015).

Martelotte (2015) conceptualiza este fenómeno de sobrecualificación para la tarea desempeñada como un “retroceso en términos de estatus” para muchas mujeres peruanas. De esta manera indica la autora, retomando a Courtis y Pacecca, “la operatoria del género en el contexto migratorio tiende a reforzar complejas estructuras de subordinación, que ligan posiciones sociales con pertenencias de clase, de género, de edad y en este caso particular, de origen geográfico” (2015:195).

En este sentido, es interesante analizar esta sobrecualificación para las tareas desempeñadas por las migrantes en términos de que sus inserciones laborales se encuentran interceptadas por jerarquizaciones que corresponden a diferentes clasificaciones sociales: genéricas, étnicas, clasistas y referentes al origen geográfico, entre otras (Magliano 2017:4). Así, las migrantes peruanas se suponen más “aptas” para el ejercicio de ciertos trabajos, en general precarios e informales.

En referencia a la inserción laboral de las migrantes en destino, la bibliografía permite confirmar la tesis de que la globalización económica favorece los flujos femeninos en función de las demandas del mercado de destino como mano de obra barata y sumisa (Sassen, 2003). En su estudio desde una perspectiva de género de las redes que se tejen a partir de la migración femenina peruana a nuestro país, Rosas (2007) afirma que una de las principales razones esgrimidas por las migrantes acerca de la mayor proporción de mujeres que varones en la población migrante es que las características del mercado laboral en el AMBA facilitan una más rápida inserción laboral para ellas que para ellos, especialmente como empleadas de hogar.

Queremos completar la caracterización de las migraciones feminizadas adentrándonos en las inserciones laborales de las migrantes en general en Argentina para llegar desde allí a las particularidades de la inserción laboral de las migrantes peruanas. Esto nos permitirá contar con mayores precisiones para indagar más profundamente en las motivaciones de las mujeres para la migración, así como las realidades económicas, sociales, y de género con que se encuentran y construyen en destino.

## **CAPÍTULO II. Migración e inserción laboral.**

### **II.I. Caracterización de la inserción laboral de las migrantes en un mercado segmentado.**

La migración en los años '90 toma un cariz novedoso en comparación con migraciones anteriores, y es que, en un contexto de aumento del desempleo y la pobreza, la precarización del trabajo asalariado y el incremento de la brecha de desigualdad en la distribución del ingreso (Magliano, 2010:256), el movimiento de un país a otro se convierte en una estrategia de supervivencia (Sassen, 2002). Sassen caracteriza a estas estrategias como feminizadas, y es que la feminización de las migraciones en términos cuantitativos cuenta que para el año 2001 el 55% de la población migrante proveniente de países sudamericanos a la Argentina fue femenina. Este aspecto cuantitativo es resultante de causas cualitativas. Desde la opinión de Sassen, sobre las mujeres se descarga el mayor impacto de los programas de ajuste estructural neoliberales, el desempleo masculino que éste conlleva, el endeudamiento de los gobiernos y la economía transnacional que requiere una nueva “clase servil”. La importancia del movimiento migracional de mujeres se explica en parte por la pérdida o la precarización del empleo de los hombres jefes de hogar en los países de origen, teniendo que incorporarse la mujer a empleos precarios para asegurar la supervivencia propia y de la familia. Se configura así un mapa complejo de sobre explotación sobre las mujeres:

“Las mujeres son cada vez más el vehículo por el que operan todas estas formas de supervivencia, de lucro y de incremento de los ingresos de los gobiernos. Además, el recorte de gastos de salud y de educación también impacta, fundamentalmente, sobre las mujeres, ya que son ellas las que deben pasar a asumir y a financiar esas dimensiones de cuidado.” (Sassen, en Archenti, 2015:51)

Sassen nos permite pensar en cómo los gobiernos en el país de origen reducen la pobreza a través de que sus desempleados migren, al tiempo que percibe importantes ingresos de las remesas que ellas mandan: “...estas formas de sustento, de obtención de beneficios y de garantizar los ingresos gubernamentales se realizan, cada vez más, a costa de las mujeres” (Sassen, 2003:53). Decimos

“ellas” en tanto son las mujeres las que mandan más remesas y con más continuidad, en comparación con los hombres migrantes.<sup>2</sup>

En este contexto, en Argentina, el nuevo mercado laboral neoliberal de los años '90 ofrecía tipos de empleo “adecuados” para las migrantes, en términos sexistas, de discriminación étnica y clasista: nos referimos a empleos que requieren mano de obra “barata y flexible”, como los predominantes en el sector servicios, principalmente el trabajo doméstico. Esta inserción laboral segmentada fue de importancia en las trayectorias migratorias de las migrantes pero también tiene aún efectos en las relaciones laborales que mantienen las migrantes en la actualidad.

Si las migrantes logran insertarse en nichos laborales feminizados, ello funciona porque opera una lógica a la vez sexista, étnica y clasista. En primer lugar, en tanto las tareas que cumplen son naturalizadas a su rol de mujer-cuidadora que justifica bajos salarios para tareas múltiples, en tanto gran parte de éstas se supone son realizadas por amor y afecto hacia la familia empleadora, y también como forma de agradecimiento. Todas estas cualidades son propias del ser mujer según la ideología hegemónica imperante. Si las mujeres que migran salen de los sistemas de dominación que rigen en el país de origen, como ser el sistema patriarcal y colonial, luego, estos sistemas se resignifican y reactualizan en el lugar de llegada, en tanto las trayectorias migratorias están condicionadas por el peso de aquella estructura desigual jerárquica tanto en origen como en destino. Así, para las mujeres migrantes se reproduce y eterniza su asociación natural a las labores reproductivas, fortaleciendo los sesgos patriarcales de la estructura de oportunidades laborales (Magliano, 2010:266).

---

2 Respecto a la importancia de las remesas, la OIT refiere que: “Las remesas de dinero de estas migrantes han creado focos de relativa prosperidad en comunidades que, de otro modo, carecen totalmente de recursos.” (Asha D’ Souza, 2010:15) Y que “En la actualidad, las remesas de dinero suponen la segunda mayor fuente de financiación externa para los países en desarrollo, e incentivan las reservas de divisas extranjeras, cubren el déficit de la balanza de pagos, reducen el desempleo e incrementan el consumo local.(...) Las remesas de los trabajadores migrantes suman un total de 73.000 millones de dólares al año en todo el mundo, situándose en segundo lugar inmediatamente por detrás de los beneficios derivados del petróleo.” (ídem)

En segundo lugar, opera una discriminación étnica, en tanto la pertenencia social al colectivo migrante regional conlleva una estigmatización social y las inserciones laborales se encuentran segmentadas según la etnia o el origen nacional (Bruno, 2008).

Finalmente, en términos clasistas, en tanto la parte empleadora se inserta en las clases medias – medias altas, pudiendo el hombre y la mujer insertarse en el empleo formal, relativamente bien remunerado y protegido por legislación laboral, mientras que para acceder a esos beneficios, descargan ambos (hombre y mujer) el conflicto en torno a quién se ocupa de las tareas reproductivas (es decir, desactivan el conflicto) mediante la contratación de una mujer pobre migrante a la que la urgencia de conseguir un empleo en un país en el que no cuenta con redes de apoyo consolidadas a su llegada, la empujan a acceder a trabajos mal pagos y carentes de regulación.

En síntesis, la segmentación del mercado laboral significa que las posibilidades de que las personas obtengan empleo dependen no solo de su capital humano, sino también de su género, raza, etnia, estatus legal, edad, ubicación y otros criterios no económicos (Magliano, 2017:3). A partir de aquellos, el mercado guarda ciertos nichos para las migrantes, así como mantuvo históricamente a éstas como mano de obra complementaria a la nativa, en puestos de trabajo inestables, mal pagados y generalmente al margen de las exigencias de la normativa laboral (Courtis y Pacecca, 2010:159). Esta segmentación laboral se consolida en la década neoliberal de los años '90, como efecto de las medidas políticas económicas sobre la estructura laboral, afectada por un incremento del desempleo y la subocupación (Granero, 2015:27). Frente a este proceso de desregulación y flexibilización laboral ha avanzado la feminización de la fuerza de trabajo (Sassen, 2003) convirtiendo a las grandes ciudades en demandantes de mano de obra femenina y migrante. De esta manera, la segmentación laboral actúa necesariamente sobre las relaciones de género: se reactualiza la división sexual del trabajo (Magliano, 2013:75) en el marco de sistemas neoliberales que proponen la reducción de los gastos laborales, pagando menores salarios por igual trabajo a mujeres que, por

su propia condición de mujer, serían aptas para las tareas de cuidado (Magliano, 2013:72). Se genera así un nicho laboral feminizado donde, como ya vimos en el apartado sobre las cadenas globales de cuidados, el déficit de cuidados en unos países actúa como polo de atracción para migrantes mujeres provenientes de países pobres (Martelotte, 2015:185). La imposibilidad de comprender el trabajo doméstico y de cuidados como un trabajo, es uno de los principales factores que explican los menores salarios percibidos por las mujeres, como ya veremos en los siguientes capítulos donde abordaremos las características de su inserción en el trabajo doméstico remunerado.

## **II.II. Peruanas en Argentina y su inserción laboral en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado.**

Para comenzar diremos, con Lerussi (2016) que, históricamente y dentro de un régimen doméstico heterosexual, es a partir del siglo XIX que el empleo doméstico es realizado casi en su totalidad por mujeres de sectores empobrecidos como por migrantes. La autora analiza la vigencia del colonialismo en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado a nivel de los usos y las costumbres sociales, en un contexto de violación no sólo de derechos laborales sino de derechos humanos. Partiendo de la existencia de explotación laboral en este tipo de trabajo, van a ser las particularidades de las relaciones laborales las que impriman características propias al tipo de explotación.

En Argentina las trabajadoras domésticas y de cuidados ocupan un rol muy importante en la provisión de servicios de cuidado, en el contexto de un sistema público que satisface estas necesidades de forma parcial y fragmentada (Pereyra, 2012:165). La concentración de las migrantes latinoamericanas, y peruanas en particular, en el AMBA y otros conglomerados urbanos (como Gran La Plata) está relacionada con la inserción en el sector servicios, en particular en el servicio doméstico, reproduciendo así una trayectoria laboral similar a la de las migrantes internas. De hecho, las migraciones han servido para flexibilizar el mercado del servicio doméstico y mantener



su valor a niveles accesibles para sectores medios (Jelin, 1976, en Archenti, 2015:58). Al decir de Magliano (2013) esto se vincula con el hecho de que el trabajo doméstico se ha caracterizado por ser precario, invisible, informal, con escasas posibilidades de movilización laboral, situación que se profundiza cuando las empleadas se encuentran en condición de irregularidad migratoria.

Si observamos la inserción laboral de las mujeres peruanas en Argentina podemos reforzar la idea de la migración como estrategia de supervivencia en el marco de un mercado laboral precarizado y segmentado: el empleo doméstico es la principal opción laboral para las mujeres provenientes del Perú (Courtis y Pacecca, 2010: 162), y además se trata de una inserción exitosa en este nicho laboral: en comparación con las mujeres bolivianas y paraguayas, son muchas más las peruanas empleadas en el rubro y muchas menos las que buscan trabajo (Courtis y Pacecca, 2010:166).

Se observa que las mujeres peruanas se encuentran sobrerrepresentadas en el espacio del trabajo doméstico y de cuidados: para el año 2001, el 55,8% de las peruanas se dedicaban al trabajo doméstico remunerado frente al 36,5% de las mujeres paraguayas y el 16,9% de las bolivianas (Courtis y Pacecca, 2008:31)<sup>3</sup>. Para el año 2012 el 69% de las peruanas estaban concentradas en este sector de actividad, mientras que entre las mujeres paraguayas este porcentaje era del 58,1%, y para las bolivianas del 26,9% (Martelotte, 2015: 183).

Vemos así que, para los tres grupos migratorios más importantes en Argentina, sobre todo en el Gran Buenos Aires, el sector del empleo doméstico supone la inserción más importante, superando el 50% en los casos peruanos y paraguayos. Asimismo se observa un aumento en la inserción en este rubro para los tres grupos en la última década.

A continuación presentamos una caracterización del trabajo doméstico remunerado, buscando recuperar las dimensiones materiales y simbólicas que lo definen, para comprender en qué situación se dan las relaciones laborales entre las migrantes peruanas y sus empleadoras.

---

3 Fuente: Proyecto IMILA del CELADE, en Courtis y Pacecca, 2008.

### **II.III. Características del trabajo doméstico y de cuidados remunerado.**

El servicio doméstico tiene por rasgo definitorio que sea realizado en el hogar y hace referencia a todas aquellas tareas de limpieza, mantenimiento, atención o cuidado por las que se recibe una remuneración (OIT, 2011); asimismo contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo (Torres, 2014:2). La ley 26.844 y el Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina establece en su página web que

“Se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, asistencia personal y acompañamiento a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, y el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.”  
(<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/contratacion/casasparticulares>)

El trabajo doméstico es el conjunto de tareas, habituales y repetitivas en su mayor parte, que asegura la reproducción social en tres sentidos: la reproducción biológica, la organización y ejecución de las tareas de reproducción cotidiana. Esto incluye las tareas domésticas que permiten el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de la familia que, en tanto trabajadores asalariados, reponen sus fuerzas y capacidades para poder seguir ofreciendo su fuerza de trabajo día a día; y la reproducción social, es decir, las tareas dirigidas al mantenimiento del sistema social, especialmente en el cuidado y la socialización temprana de los niños (Esquivel, 2012:17).

Como indican Borgeaud-Garciandía y Lautier (2014) en su análisis comparado entre el empleo doméstico y el empleo en las maquilas, el empleo doméstico abarca una gran diversidad de realidades y las experiencias varían según se trate de inmigrantes extranjeras, nacionales o no inmigrantes, trabajen por horas para distintos empleadores, para uno solo, o vivan en su domicilio; hagan únicamente tareas domésticas, se ocupen de los niños o de un anciano; tengan a sus familias cerca o estén solas; trabajen por contratación directa o por el intermediario de una institución, etcétera.

En lo que respecta a los tipos de inserción laboral en este sector ocupacional se encuentran al menos dos categorías, según la distinción propuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina:

por un lado, las empleadas domésticas “sin retiro” o “cama adentro” y las empleadas “con retiro”. En el primer caso la empleada pernocta y trabaja para un mismo empleador y en el segundo caso, “con retiro”, la empleada trabaja para uno o más empleadores pero no pernocta en casa de ninguno de ellos. Aquí deberíamos añadir el tipo de inserción de trabajo “a jornal” o “por horas”, según el cual la empleada recibe la remuneración al terminar la jornada diaria, y “mensual” según la cual recibe la misma en los primeros días hábiles de cada mes.

En Argentina el trabajo doméstico y de cuidados remunerado ha representado históricamente el principal lugar de inserción para mujeres de sectores populares y para el año 2009 reunía el 14 % de las asalariadas a nivel nacional, y el 23,5% a nivel provincial (Buenos Aires) para el año 2011 (Siqueira, 2014:5). Se sitúa como el más próximo en el horizonte de posibilidades de las mujeres provenientes de sectores populares, en tanto es leída como la oportunidad más concreta para quienes cuentan con escasa educación formal. Como indica Canevaro (2016) en su estudio sobre el trabajo doméstico en la provincia de Corrientes, esta inserción laboral aparece en muchos casos como no elegida, sino como producto de la necesidad económica y es pensada por las mujeres como una estrategia temporal.

La feminización de este nicho laboral se visibiliza en que está conformado en un 98,5% por mujeres, de las cuales el 41,3% son migrantes internas y el 12,6% son migrantes externas (Gorban, 2012:30). Si bien las migrantes externas regionales conforman una parte no mayoritaria del total de empleadas domésticas, este nicho constituye su principal forma de inserción laboral, independientemente de su inserción laboral previa (Granero, 2015:26), siendo que más de un tercio de las mujeres sudamericanas en Argentina se desempeñan en el servicio doméstico (OIT, 2015). Según cifras de la OIT, para el año 2011, el 81,9% de la población activa en este rubro no estaba registrada (Torres, 2014:2).

La informalidad y la precariedad laboral a su vez nutren una de las especificidades del trabajo doméstico remunerado: su invisibilidad, lo cual está relacionado a su configuración política e

ideológica como un “no trabajo”, en parte por el hecho de que se realiza en el ámbito del hogar y en parte debido a la existencia de una ideología de género que, como ya mencionamos, naturaliza el trabajo gratuito de las mujeres. Esta invisibilización procede también del hecho de que quienes se insertan en este sector laboral son migrantes pobres, a veces indocumentadas, y mujeres. En una relación de retroalimentación, esta invisibilidad ha legitimado la ausencia del Estado en cuanto a la regulación y la protección social de quienes se dedican a esta tarea. Esto se observa en que la regulación mediante derechos laborales y derechos sociales excluyeron histórica y sistemáticamente al trabajo doméstico de cuidados remunerado, favoreciendo la continuidad de este trabajo en la esfera de la servidumbre. Así, el trabajo doméstico y de cuidados remunerado constituye un eslabón del mercado laboral especialmente vulnerable por sus altos índices de trabajo no registrado, bajos salarios, desprotección ante el maltrato laboral, y diferentes formas de explotación laboral que se asumen sobre el miedo a perder el trabajo.

El régimen de invisibilidad que pesa sobre el sector se hace notar asimismo en el acceso a la justicia, ámbito en el cual se evidencia que la registración laboral no basta para otorgar un carácter público a esa transacción. Es así que en la justicia laboral se confirma la confusa superposición que existe entre el servicio doméstico y el trabajo doméstico no remunerado llevado a cabo por un ama de casa, trabajo socialmente reconocido como no remunerado. En casos de litigio, los empleadores pueden aducir la no existencia de un contrato laboral, y la realización de tareas en tanto pareja o concubina, poniendo en duda el vínculo laboral a través de la identificación de las mujeres con actividades exentas de valor económico y vínculos estrictamente privados. Estos mecanismos donde el régimen de invisibilidad actúa favoreciendo la imposibilidad de reconocimiento social del trabajo doméstico y de cuidados, define una “zona de mercantilización incompleta” (Cutuli, 2011:67).

Desde el año 2013, Argentina cuenta con la ley N° 26.844 o “Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares”, que incorporó importantes reformas: prohíbe el trabajo infantil (Art. 9), establece una jornada laboral máxima de 6 horas para los adolescentes (Art.

11) y de 8 horas para el resto (Art. 14a), un salario mínimo (Art. 18), una licencia anual ordinaria calculada a partir de los años de servicio (Art. 29), una licencia especial para mujeres embarazadas (Art. 39), entre otras. Según las palabras del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina: “La Ley N° 26.844 regula las relaciones laborales que se entablen dentro las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no generan para el empleador un lucro o beneficio económico directo, para cualquier cantidad de horas diarias o jornadas semanales.”

Si entendemos que las normas jurídicas “construyen la realidad y, asimismo, proveen a los actores sociales de modelos interpretativos para comprender y modificar esa realidad, así como orientar su propia acción” (Jaramillo, 2014:198), resulta fundamental la existencia de esta nueva ley en la situación de las empleadas. El cambio principal de la ley es que todas las modalidades de contratación son consideradas “trabajo”: es decir, ya no se necesita una cantidad mínima de horas trabajadas para tener derechos laborales.

Sin embargo, a un año de la reglamentación de la ley, la OIT indica que, para la Argentina,

“Los niveles de informalidad laboral en el sector de casas particulares más que duplican el registro promedio para la economía argentina. La elevada informalidad laboral sectorial se conjuga, además, con diferentes modalidades de precariedad laboral. Las trabajadoras domésticas -más del 90% del total son mujeres- representan el 22,7% de todos los asalariados no registrados en el país” (OIT, 2014 en Magliano, 2017:7)

Uno de los principales obstáculos sin sortear que deja la ley mencionada es la incapacidad del Estado para inspeccionar y controlar las condiciones dignas de trabajo cuando el empleo es en viviendas particulares. Pese a que el convenio 189 de la OIT estipula la necesidad de inspecciones para regular los abusos de la actividad (por otra parte, típicos), la nueva ley no alude a esto. De esta manera, las necesarias leyes para proteger la privacidad de las familias empleadoras entran en tensión con las también necesarias inspecciones que puedan controlar el bienestar de las empleadas del sector.

Cuando indagamos cómo fue posible la conformación de esta estructura laboral segmentada y caracterizada por su alta informalidad, encontramos que históricamente este tipo de actividad fue

estructurándose a partir de arreglos informales que reproducen distintos tipos de servilismo y el hecho de considerar a las trabajadoras domésticas como parte de la familia contribuía a invisibilizar la naturaleza de esta relación laboral particular. Trabajo y afecto aparecían como dos elementos antinómicos que justificaban el tratamiento del trabajo doméstico como un asunto privado, excluido del ámbito de la regulación estatal (Poblete, 2015:1, 5). El carácter privado del vínculo establecido entre empleadas y empleadores dificulta el reconocimiento de los derechos laborales de las primeras, e incluso su propia condición de trabajadoras (Cutuli, 2011:64).

Este escaso reconocimiento social por parte de la justicia laboral, el Estado regulador, los empleadores/as, las empleadas, y la sociedad en su conjunto enmarcan al trabajo doméstico y de cuidados remunerado dentro de modalidades de trabajo que

“(…) hoy cobran forma de nuevas servidumbres feminizadas: jornadas interminables, sin horarios fijos, tiempos infinitamente elásticos, flexibilidad y versatilidad, falta de derechos laborales, carácter informal de la contratación, consideración de la trabajadora como una servidora, adaptación incondicional a los cambios rápidos o a las dislocaciones espaciales, situación de permanente interinidad (fácil despido) y precariedad, ausencia de sindicación, informalidad y falta de regulación.” (Lerussi, 2013:2)

Así, Lerussi, quien analiza el después de la implementación del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”, desde una posición socio jurídica feminista, encuentra las siguientes características en el empleo doméstico y de cuidados remunerado: una marcada intensidad de la actividad y una extensa jornada laboral, sumada a una definición difusa de las tareas que deben cumplir, así como de cuál será su extensión temporal y su remuneración. La noción que prima en estos trabajos es la de una supuesta “disponibilidad” permanente de la empleada.

Estos elementos operan como condiciones de posibilidad para que los/as empleadores/as incumplan los derechos laborales. Estos trabajos suelen nutrirse más de relaciones interpersonales, especies de “pactos” entre empleada-empleador/a, que de regulaciones y reglas claras. Como veremos en los próximos capítulos, estas afirmaciones nos permitirán comprender los elementos que fueron

apareciendo en el transcurso de la investigación, acerca del rol que juega el afecto en la definición de la relación laboral desde la perspectiva de las trabajadoras.

Finalmente, es importante remarcar que entre las empleadas domésticas se encuentra una escasa o casi nula participación en organizaciones sindicales. La causa de esto se arraiga en el aislamiento en que cumplen sus tareas según Lautier (2014), siendo que la “atomización o fragmentación de las inserciones laborales con una trabajadora o a lo sumo dos por casa particular es una situación casi exclusiva en el trabajo doméstico” (Acosta, 2011: 282). La existencia de relaciones afectivas con la parte empleadora así como la falta de experiencias compartidas con otras empleadas, “no favorece la identidad como categoría laboral”.

La experiencia demuestra que el empleo doméstico tiende a ser una inserción permanente y no transitoria para las migrantes (Granero, 2015:27) y que la movilidad laboral que permite es de tipo horizontal (entre distintos empleos del mismo rubro) y no vertical, lo que impide salir de este nicho laboral (Tizziani, 2011:310, D’Souza, 2010:27). Asimismo, la segmentación del mercado laboral junto con esta falta de regulación e informalidad propia del trabajo doméstico y de cuidado remunerados, conlleva a que se registren en Buenos Aires bajos niveles de desempleo entre trabajadoras migrantes pero altos niveles de subempleo y subcalificación.

Siguiendo este argumento y en lo referente a nuestro caso de estudio, el trabajo doméstico y de cuidados remunerado aparece como una elección que cobra sentido cuando se lo integra dentro del universo de inserciones laborales posibles al que pueden acceder (Tizziani, 2001:6). Diversos condicionantes confluyen para que este sector sea atrayente de mujeres migrantes, entre ellos la necesidad de ingresos rápidos al llegar a destino, la existencia de la figura de la migrante previa empleada en el sector, los saberes heredados por las empleadas desde sus infancias, la naturalización de las tareas como femeninas, la percepción en la sociedad de destino de su aptitud para ese trabajo, y la caracterización subjetiva que las migrantes hacen del empleo doméstico como resguardo de controles sobre su regularización migratoria. Muchas veces las empleadas encuentran

al trabajo doméstico como una posibilidad de que su inserción laboral coexista más fácilmente con situaciones de irregularidad migratoria, debido en parte a la dificultad política de pensar al hogar como un lugar público/productivo y por ende como un espacio a ser regulado. Así, esta representación, que puede resultar una barrera contra la formalidad y la profesionalización del sector, actúa a la vez como lugar de resguardo frente a los posibles controles en relación con la irregularidad migratoria (Magliano, 2017:8).

Así también, la necesidad de mandar remesas a sus familias que han quedado en el país de origen delinea a este tipo de inserción laboral como organizador de un proyecto migratorio familiar en el marco de estrategias de supervivencia feminizadas, con lo cual las mujeres se han convertido en sostén principal del proyecto migratorio, de sus familias que quedan en origen e incluso de sus países de origen (Sassen, 2003) a partir de su inserción en determinados sectores laborales, nichos laborales feminizados, precarizados y faltos de controles laborales tanto como migratorios.



### **CAPÍTULO III. ¿Qué hacen? Trabajo remunerado y no remunerado. Acerca de su invisibilidad.**

#### **III.I. El enmarcado legal de las tareas y la flexibilidad: “hacer todo”.**

Las entrevistadas en esta investigación han trabajado en el ámbito del servicio doméstico y de cuidados bajo distintas modalidades: sin retiro, con retiro y paga por horas, con retiro con paga mensual, siendo el trabajo por horas el más recurrente. En todos los relatos se encuentra que han realizado o realizan tareas de limpieza como de cuidados de niños, ancianos y enfermos en el mismo trabajo o en alguno de sus trabajos. Cabe aclarar que dentro de las tareas de cuidado han desempeñado funciones de contención emocional, psicológica, e incluso han trabajado en espacios como hospitales haciendo tareas similares a las de una enfermera privada (pero habiendo sido contratada y recibiendo remuneración como empleada doméstica).

Estas mujeres han tenido en casi todos los casos de 4 a 6 trabajos en el país de destino, a lo largo de su estadía de permanencia que varía desde 7 a 25 años según los casos. Los trabajos en los que se van insertando pueden sumarse o reemplazarse entre sí, en este último caso a través de renuncia o despido. El tiempo de permanencia en el mismo trabajo varía desde una semana a 18 años. Además de los trabajos de limpieza y cuidado en casas particulares, otros trabajos en los que las entrevistadas se han desempeñado en Argentina fueron: trabajos de limpieza en oficinas (mantenimiento), cuidado de personas como asistente terapéutica, cuidado de niños en una guardería. Además de estos trabajos vinculados a tareas reproductivas, tenemos trabajos en la repartición de volantes en la vía pública, venta de comidas peruanas en la vía pública, kiosco (propio de la empleada).

El trabajo que estas mujeres realizan se efectúa en un lugar específico, “el hogar”, lugar privado de otros, y a la vez lugar socialmente atribuido a las mujeres, de acuerdo a la división sexual del trabajo, para la reproducción de las personas. El hecho de que este trabajo sea ejecutado en un espacio íntimo, privado y carente de regulación como es el “hogar”, es uno de los factores

explicativos de su invisibilización. Como vimos, esta invisibilización contribuyó por una parte al desconocimiento y escasa valoración de las competencias, saberes y habilidades de quienes realizan estas actividades; y por otra parte a la desprofesionalización de los trabajos que comprenden esta inserción laboral. En este último sentido, debemos aclarar dos cosas: en primer lugar, aún cuando las trabajadoras sean contratadas por empresas (intermediarias entre el empleador y ellas, o por empresas contratantes directas de servicios de mantenimiento) no se observa mayor formalidad en el empleo. En el caso de ser contratadas por una empresa intermediaria, esto no implica el goce de registración laboral y derechos laborales; y en el caso de ser contratadas directamente por una empresa, si bien existe un contrato formal y el goce de derechos laborales, observamos que estas empresas cuentan con diversos modos de “despedir” a las trabajadoras a través de estrategias que las empujan a la renuncia, tras lo cual se desligan de las responsabilidades legales que trae aparejado un despido. En segundo lugar, en relación a la desprofesionalización del servicio doméstico y de cuidados se desprende la ausencia de una demarcación clara acerca de las actividades comprendidas en él. La gran mayoría de las trabajadoras domésticas y del cuidado suele ser contratada para realizar múltiples tareas a la vez, diferentes entre sí, aunque dentro de la misma remuneración: limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar niños/as y ancianos/as, el mantenimiento del jardín y el paseo e higiene de animales (Magliano, 2017:7).

Como indican Courtis y Pacecca (2010), estas situaciones ocurren porque la relación laboral se da por fuera de un marco que las regule, tanto así sea un marco legal que impediría la informalidad y precariedad en la contratación, así como un marco de acuerdo social acerca de cuál es la definición de las tareas comprendidas en el trabajo doméstico y cómo se cotizan. “¿Se trata de un trabajo que comprende determinadas tareas a realizar en un tiempo determinado o se trata de un servicio que además de un conjunto de tareas incluye un permanente “estar a disposición de”?” (Courtis y Pacecca, 2010:178). Entonces nos preguntamos: ¿De qué tipo de tareas se trata este trabajo en los casos analizados? ¿Se trata solo de tareas materiales o también de otras tareas simbólicas? Como

veremos desde las entrevistas realizadas, el trabajo doméstico y de cuidados remunerado se compone de un “hacer todo”.

Si bien desde el año 2013 existe la Ley N° 26.844, la misma establece las condiciones de trabajo de manera general, y deja un amplio margen para negociaciones interpersonales que aluden a las situaciones particulares en las que se desarrolla la actividad y pueden establecer el tipo de tareas que se realizarán, el tipo de vivienda, la forma contractual, la frecuencia, etc.

Asimismo, según el estudio de Jaramillo y Rosas (2014) sobre este tipo de trabajo y las normativas legales que lo enmarcan históricamente, el hecho de que las empleadas sean contratadas para realizar múltiples tareas y luego obligadas a realizar más tareas que las pactadas en un primer momento, afecta principalmente a aquellas que son migrantes, sobre todo a aquellas que no han regularizado su situación documentaria. Éstas serían buscadas por su condición de vulnerabilidad, de minoría social y por su poca capacidad de decisión y acción política. Estas situaciones se expresan en las entrevistas realizadas:

*Zulma: yo.. manejaba la casa todo. Hacía de todo, todo. Planchado, comida, limpieza, todo todo, manejaba.. pagaba impuestos, iba al BAPRO, todo todo... El trabajo en sí era todo, hacer todo. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada con una familia durante 18 años, 2018)*

*Diana: a la señora la empiezo a cuidar. O sea para cuidarla era pero bueno, cuidarla entre comillas porque también tenía que limpiar la casa, el perro, la misma historia que a veces cuando te dicen cuidar a una persona es solamente para cuidar y toda la limpieza lo hace otra persona ...pero yo lo hacía todo... ¿qué iba a hacer? ya que estás ahí y no hay otra persona que lo haga.... la señora también me decía: “bueno limpia esto” y ahí empecé. (Entrevista a Diana, cuidadora de anciana, 28 años, 2018)*

La marcada flexibilidad y escasa delimitación de las tareas es un tópico recurrente en los discursos de las empleadas. No obstante, ello no implica que esta situación se encuentre naturalizada. El trabajo es percibido como “esclavizado”, a nivel salarial, de explotación física y a nivel de las relaciones con los empleadores:

*Marta: (...) empleada doméstica no es malo pero tampoco puedes estar todo el tiempo así, porque es un trabajo que... para mí que es un trabajo muy... esclavizado. Un trabajo muy que tenés que hacerlo y tenés que hacerlo, qué se yo. Es como que te toma otro nivel. Te toma ser empleada doméstica, no es malo, no es malo, pero es que a veces te la jugás, con el tiempo no rendís [físicamente], eso es otro. Y económicamente tampoco. Especialmente económicamente. (...) Es un trabajo que es fuerte. Para mí es fuerte. Nunca me gustó trabajar de empleada doméstica. Eso no*

*quiere decir que si hay no la puedo hacer, la puedo hacer pero... es que es estar limpiando, estar que ya te vienen los dolores. Yo trabajé. Trabajo en mantenimiento. Yo sufrí mucho, mucho sufrí por la gente que me trató mal, te marginan unos, y otros que te hacen, porque te pagan te hacen hacer las cosas “vos limpiame acá, haceme esto”. Hay gente que también son buenas, yo no digo que no. Hay gentes que es buena y gente que no, ¿viste? Porque creen que pagan bueno... ya por eso. (Entrevista a Marta, 51 años, empleada con retiro en mantenimiento, 2018)*

La flexibilización de las tareas y de los horarios de trabajo, así como de los lugares de trabajo son percibidos por las entrevistadas en términos de “abusos”: “porque te pagan se creen que somos esclavos”, “yo siempre estaba dispuesta en agradecimiento pero la persona malinterpreta eso, es como que yo realmente me sentí abusada”. Observamos que la delimitación de tareas en ningún caso es negociada con la empleada y que, incluso cuando las tareas sean poco razonables (en términos de sentido común, de lo socialmente esperable de una tarea doméstica), si les son impuestas por sus patronas, tienen que cumplirlas. Zulma refiere a cómo su empleadora la obliga a ir bajo la lluvia dos veces a la farmacia, sin necesidad urgente:

*Zulma: Entonces bueno, o sea era como ansiosos que se haga muy así, esto, esto, esto, era la rutina siempre esto, esto, esto, no parecías un ser humano sino un robot vos. Entonces bueno, y como yo ya había presentado mi renuncia de boca, de palabra, digo, bueno, ya está, no hay marcha atrás. Porque ella me había dicho que yo lo pensara. Pero cada día que iba se suscitaba un problema, otro problema, era como que me marcaba que la decisión que estaba tomando era que me tenía que ir. Bueno, le digo “sí sí, ahora voy” y me fui a cambiar el medicamento ¿por qué? Porque ellos te lo mandan. Ella, no él. Habíamos quedado que lo cambiamos mañana. Pero ella decidió que lo cambiábamos ese día. Y cosas así. Y bueno... (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada con una familia durante 18 años, 2018)*

En el mismo sentido Berenice apunta que le hacían baldear la vereda en plena lluvia:

*B: Si vos te fijas cuando pasas, es una vereda blanca y ella no quería una mancha en el piso afuera. Yo tenía que tirarle baldes de lavandina con jabón y limpiarlo. Y en lluvia, me hacía limpiar las veredas.*

*E: ¿Así vos te mojaras?*

*B: es mi problema.(...) ¿Cuántas veces no me he caído? Había un viejito al lado de la casa de ella que pasaba siempre a comprar el diario y me decía “nena pero ¿qué haces limpiando afuera?, ¿cómo vas a limpiar?” “nooo” me dice “esta vieja!” que no sé qué, que no sé cuánto. Así renegaba. “Bueno” le digo “estoy trabajando y la señora quiere que limpie la vereda.” (Entrevista a Berenice, 49 años, empleada por horas, 2018)*

Si bien se pautan las tareas a realizar en un primer encuentro con la parte empleadora, luego el hecho del “estar ahí” y que nadie haga las tareas restantes (ya sea que se haya contratado a alguien

para limpiar pero no hay nadie que cuide a los niños, o se haya contratado a una persona para cuidar a un anciano pero no haya quien limpie), es suplido por las propias empleadas, muchas veces sin que nadie se los pida explícitamente.

*E: y en los trabajos con los abuelos ¿vos limpiabas también?*

*B: y si porque... ellos tenían un personal para limpieza, pero vio, nosotros los peruanos, no nos quedamos con las manos así sentados, siempre somos de ayudar. Entonces yo estaba así y me daba no sé qué sentada, mirando a la abuela nada más y no hacer nada, y ¿qué hacía yo? me ponía a limpiar. Entonces ya las abuelas se acostumbraban y ya no dejaban venir a las chicas de limpieza y me ponía yo a limpiar. Claro después las chicas se agarraban conmigo, me decían “vos nos estás quitando el trabajo”, “no, pero si a mí no me pagan porque yo limpie” sino bueno porque a mí me incomoda estar sentada y no hacer nada. (...) Las abuelas se acostumbraban que haga la limpieza y ya no querían que las chicas vengan.” (Entrevista a Bernarda, 60 años, cuidadora de ancianos, 2018)*

Vemos que, cuando comienza la relación laboral, hay una delimitación de las tareas que se van a realizar, pautada por la parte empleadora. La futura empleada sólo se dirime entre aceptar o no aceptar el trabajo en esas condiciones, pero nunca en negociar. Al menos en este primer momento la negociación no tiene lugar, dado el nivel de urgencia con el que las mujeres migrantes buscan su primer empleo. Aceptan trabajos que migrantes previas conocidas en su país de origen les consiguieron, o les delegaron por un tiempo mientras ellas vuelven a Perú a visitar sus familiares, y a partir de ese primer trabajo, con el mecanismo de las recomendaciones de sus empleadores, pueden conseguir otros empleos en el mismo rubro, sumando trabajos o directamente dejando uno y pasando a otro. En este momento es de suma importancia contar con contactos dentro del rubro también para evitar ingresar en trabajos donde su integridad física pueda ser violentada, teniendo en cuenta que el aislamiento en casa del empleador, contiene ese elemento potencial. Las primeras inserciones laborales contienen un elemento de peligrosidad y precariedad más marcados que aquellas por las que se desenvuelven posteriormente. Así por ejemplo, Marta se enfrenta a la posibilidad de ser abusada por un hombre soltero que la encerraba en su casa. Esta situación se encuentra relacionada al modo en que consiguió ese trabajo: a través de ofrecer sus servicios en los clasificados de un diario platense, sin contar con contactos entre ella y el empleador, en forma de recomendaciones o reemplazos.

*M: sí, sí, me llamaban porque viste que en el diario ponés "se ofrece para limpieza, servicio doméstico" y yo ponía "se ofrece señorita para servicio doméstico, sé hacer de todo" ponía así y después me cagaron a pedos los chicos de la pensión, ¡que no se ponía eso! Porque "hacer de todo", las personas se imaginaban otra cosa. Y así... pero no no, y después trabajé. Trabajé una semana con el señor ese. Me encerraba... me encerraba el señor cuando se iba. (...) El señor, "listo qué sabes hacer? limpiame acá, esto", pero la casa estaba limpiecita y todo y yo decía "ay no... bueno, para comer, para comer".*

*E: ¿era un señor solo?*

*M: sí, era un señor solo, pero no duré ni una semana.*

*E: ¿qué pasó?*

*M: no, lo dejé, lo dejé. Porque... ¿por qué? porque me echaba llave. Y venía, y vos te das cuenta que no estás para limpieza y eso. Primero sí, todo buenito, todo buenito. Y después "y, ¿cómo estás?" y, "¿me pasás esto?" y, "vení para conmigo" "¡no!" decía yo, "¡no!" decía yo desde el balcón, "¡no! ahí está mi mamá, ya vino, ya vino". Como siempre decía mi mamá, "siempre siempre vos que nunca te falte en tu bolso una lapicera. Si te atacan, con la lapicera la plantás", me decía mi mamá. (Entrevista a Marta, empleada doméstica por horas, 51 años, 2018)*

En el caso referido se pone de manifiesto la situación de vulnerabilidad que sufren las migrantes sobre todo en el primer período de su estancia en el país de destino. Cuando no cuentan con redes de apoyo e información consolidadas, aparecen los peligros potenciales de los trabajos. Por ello, Marta relata que en la pensión donde vivía con otras peruanas había una señora mayor que se hacía pasar por madre de ellas y las acompañaba a los trabajos el primer día laboral "para que más o menos digan 'ah, esta chica tiene un familiar, alguien que lo respalde" para eso, porque si vas sola, 'ah no, ella vino sola, es huérfana' y abusan".

En este sentido, otro peligro acecha a quienes no cuentan con contactos para conseguir los trabajos ni con información sobre el mercado laboral: Diana es contratada a través de una empresa que actuaba de intermediaria entre la empleada y la empleadora. Lo que en un primer momento parecería como una mayor profesionalización del rubro, con contrataciones y negociaciones no ligadas a relaciones de ambigüedad afectiva, no actúa finalmente de este modo. Por el contrario, Diana sufre una estafa por parte de esta empresa, que era la encargada del pago de su salario y acaba dándole un cheque sin fondos como pago de seis meses de trabajo cuidando a una señora. Ante esta situación Diana duda en quedarse o volver a Perú y termina decidiendo quedarse por el gran esfuerzo económico que había hecho para migrar.

### III.II. La redefinición de las tareas y su enmarcado temporal.

La primera inserción laboral se encuentra fuertemente influenciada por la urgencia de contar con recursos para pagar una habitación y por no contar con contactos.

*R: y trabajé para una abuelita que no tenía muchos recursos, pero yo quería trabajar, si hasta volanteé para tener un ingreso porque yo tenía que pagar pieza. (...) y así. Trabajé de limpieza. Pero no hablo por mí sola, creo que todos los peruanos que vienen acá tienen que buscar trabajo rápido porque nosotros acá no tenemos casa y nos exigen pagar una pieza. Y así, de lo que sea.” (Entrevista a Rosario, empleada doméstica, cuidadora y vendedora ambulante, 38 años, 2018)*

La aceptación de trabajos abusivos o temporalmente precarios (por ser reemplazos temporales) es otra constante en la primera inserción laboral. La mejor forma de inserción es a través de las tan mencionadas recomendaciones de los empleadores:

*B: después de tres, cuatro meses empecé a trabajar acá, empecé como reemplazo de una paisana que se había ido a Perú, empecé cuidando a unos niños. Y de ahí, bueno, cuando la chica regresó entregué el trabajo y el abogado donde yo trabajaba me recomendó otro trabajo y ahí comencé a trabajar, el uno me recomendaba, el otro me recomendaba. (Entrevista a Bernarda, cuidadora de ancianos, 60 años, 2018)*

*B: es igual con la señora de la rotisería, tenía el mismo trato con ella, el mismo trato. Pero porque Anita ahí me recomendó mucho, “es una chica buena, una chica humilde así que yo quiero que la trates bien” le dice, y la señora me trató muy bien. (Entrevista a Berenice, empleada doméstica por horas, 49 años, 2018)*

Entre los modos de inserción que aparecen en las entrevistas, las recomendaciones son percibidas como la mejor forma de inserción, pero también hay otras formas: a través de empresas terciarizadas; a través de los avisos clasificados del diario; en un caso, a través del esposo quien trabajaba en mantenimiento también; y finalmente a través de una migrante previa u otras mujeres (amigas, compañeras de pensión, compatriotas) a quienes, generalmente, reemplazan en sus trabajos. Esta última forma aparece como la segunda mejor opción, por debajo de las recomendaciones de los/as patrones/as, en tanto las mujeres que consiguen los trabajos aportan también consejos sobre cómo es el trabajo, cómo es la familia empleadora y cada uno de sus

miembros, qué actitud debería tomar la empleada ante ellos, información sobre cuál era la paga y los beneficios que recibía la empleada que está dejando el trabajo.

En un segundo momento, cuando la trabajadora está en el hogar privado de quien la ha contratado, ya sea para limpiar o para cuidar a un anciano/a o niños/as, la delimitación originaria de las tareas pierde validez: ya sea porque la empleada prefiere ocupar su tiempo limpiando a la vez que cuidando, o porque la parte empleadora le indica nuevas tareas que no habían sido acordadas, las tareas se diversifican, patentando la escasa regulación formal (marco legal) sobre este trabajo.

*B: y después con esta señora la que se hospitalizó que me tocó cuidarla pero me hicieron hacer de todo, enfermera y todo lo demás. Y esas cosas viste no estaban en el contrato con el hombre. Solamente ama de compañía, osea acompañarla, mirarla que no se caiga, cuidarla que no se levante y cómo era gordita que no se vaya a caer. (...) la bañaba porque ahí tenía una piecita. La cuidaba y la bañaba, la peinaba. Me hacía que le lime las uñas, que le pinte la cara, quería estar arreglada. Quería estar linda ella. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex cuidadora y trabajadora doméstica, 2018)*

Respecto al marco de acuerdo social veremos que las relaciones ambiguas entre empleadas y empleadores/as dan paso a que muchas tareas se realicen aún si no se consideran propiamente trabajo, sino que son parte del afecto que se construye entre las partes, o de pactos tácitos basados en la confianza o el agradecimiento. En el caso de Diana, su relación afectiva con su empleadora reformula sus tareas, y siendo contratada como empleada de limpieza, se le piden trabajos de cuidado en términos afectivos:

*D: “Di quiero un masaje” “bueno, está bien las veces que quieras te hago el masaje, ahí va, te hago el masaje”. “Ay! porque tengo que ir al médico porque estoy muy mareada Di ¿me puedes acompañar?” “si, vamos al médico”. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

En cuanto al reconocimiento de las tareas “nuevas” que comienza a realizar la empleada, difiere de empleador/a a empleador/a, e incluso dentro del mismo grupo familiar, los/as integrantes pueden pensar distinto acerca de dar o no una retribución por estas tareas. En el caso de Bernarda, es contratada como cuidadora de ancianos pero al poco tiempo comienza a hacer tareas de limpieza, y junto con ello los empleadores deciden despedir a quien hacía esas tareas anteriormente.

*B: ¡claro! ellos se ahorran el costo de la chica [la empleada de limpieza].  
E: ¿a vos no te lo sumaban?*



*B: no, no. Bueno, claro que en todos los trabajos no ¿no? había un trabajo: en ese, la abuela no, pero la hija venía y me decía “vos estás haciendo limpieza acá ¿no?” “si, doña Lilita” “ah, bueno yo te voy a pagar aparte, no le digas a mamá nada, pero yo te voy a pagar porque mamá ya no quiere que venga María.” (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, empleada doméstica, 2018)*

En este segundo momento de reformulación de las tareas acordadas vemos que puede haber un margen mayor de negociación de las trabajadoras, aunque éste sea aún muy escaso. La empleada puede aceptar las nuevas tareas que se le intentan imponer o discutir las. Esto lo veremos en profundidad en el apartado de las negociaciones.

En otras ocasiones, esta falta de acuerdo entre las partes sobre las tareas a realizar puede llevar a conflictos e incluso rupturas de las relaciones laborales, como es posible visualizar en el extracto de entrevista que se muestra a continuación:

*Zulma: El trabajo en sí era todo, hacer todo. Y nada. Viste... pero al principio bien, todo bien, la familia muy buena. Pero después fue cambiando. En sí yo debería quedarme con los dos señores nada más pero no era así. Cuando ellos se iban de viaje me ponían a la hija con la familia que había formado ella, que nada que ver. Mi trabajo no era trabajar para la hija y los hijos (...) yo realmente me sentí abusada. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

La experiencia de trabajo que la empleada ha construido a lo largo de los años trabajando para la misma familia pueden modificarse y dejar de coincidir con la realidad sin aviso previo, en tanto los cambios en la composición familiar de la parte empleadora le traen aparejados a la empleada nuevos tareas y espacios de trabajo, debido principalmente a la escasa formalización de su ámbito de actividad pero también a la confianza creada entre ambas partes. A partir del extracto de entrevista recuperado observamos que la evaluación a largo plazo que la empleada había hecho, pensando que pasaría a limpiar solo para dos personas porque los hijos, ya adultos, se irían yendo de la casa de sus padres, no se ve cumplida, sino que por el contrario ella tiene que pasar a trabajar en varias casas (la de los empleadores originales y la de sus hijos). Esta situación es percibida como un abuso y una explotación, en tanto la empleada explica que no ha sido contratada para eso (“mi trabajo no era...”). Sin embargo será crucial la figura de los otros empleadores, en otras casas, para

terminar de delinear su idea del abuso y discutirlo con los empleadores, como veremos en el apartado sobre negociaciones entre la parte empleada y la empleadora.

A su vez, podemos interpretar que la disponibilidad de la persona junto con la elasticidad de las tareas está sostenida en una concepción acerca del rol femenino e incluye elementos de sacrificio y abnegación (León, 2013:200). La naturalización del trabajo doméstico influye de esta manera también, relativizando estas tareas como propiamente “laborales” y definiéndolas en términos de “ayudas” o “servicios”, o incluso de demostraciones afectivas, todas acciones que se suponen “femeninas” desde una ideología sexista patriarcal. Veremos más adelante que la familiaridad en las relaciones laborales es un condicionante para flexibilizaciones abusivas en términos simbólicos. En el caso de Diana, al trabajar en casa de una empleadora a quien ella llama su “madrina de corazón”, el maternalismo que impera en la relación se delinea como un potencial explotador psicológico de la empleada: se le demandan tareas físicas de limpieza y cuidado a la empleadora pero se las dota de un carácter simbólico afectivo.

Asimismo, el hecho de que una de las entrevistadas trabajara como asistente terapéutica, con un título habilitante conseguido en Argentina, nos permite observar comparativamente la diferencia en la flexibilización de las tareas y la percepción subjetiva de la empleada sobre esta diferencia. En el trabajo de acompañante terapéutica la delimitación de sus tareas es muy clara: no limpia, solo cuida al niño de la familia, tarea para la cual ha sido contratada. Nunca le han pedido que limpie, tan solo lo hace si la suciedad responde a una actividad del niño que cuida; jamás la han dejado al cuidado de la niña de la familia; sus horarios de trabajo son respetados; nunca le han pedido que se quede más tiempo del que fue estipulado y en los casos en que han necesitado que cambie sus horarios, ella se siente recompensada puesto que también le han permitido a ella cambiarlos en base a sus necesidades (para ir al médico o para hacer un trámite, por ejemplo). Cuando se le interroga por la causa de estas diferencias entre sus trabajos, ella responde:

*Marta: (...) será por los estudios que tengo. Eso también. Repercute mucho. Porque cuando yo lo reclamé a ella “yo vine a cuidar, yo soy cuidadora”, no hago limpieza, no. Si yo puedo lo hago [las*

*tareas de limpieza], y sino no. Yo hago todo lo del nene nomás. Todo porque estoy para él. Entonces sí. (Entrevista a Marta, empleada en mantenimiento y asistente terapéutica, 51 años, 2018)*

La desprofesionalización y la falta de acuerdo legal y social sobre las tareas a realizar se refuerzan por la existencia de intercambios no mercantiles (Granero, 2015) entre las partes, como el agradecimiento ante actitudes percibidas como “generosidad” de los patrones, siendo todo ello parte explicativa de este “hacer todo”.

#### **CAPÍTULO IV. Los sentidos de la relación laboral desde la perspectiva de las empleadas.**

Para comprender las relaciones laborales que se tejen en este nicho laboral caracterizado, como dijimos, por su segmentación, invisibilidad, precariedad, informalidad, y a su vez que atrayente de mano de obra migrante y femenina, debemos analizar diversos componentes. Sobre los aspectos que sostienen, no sin tensiones, la relación laboral desde la perspectiva de las mujeres migrantes, encontramos los siguientes:

##### **IV.I. La familiaridad del vínculo**

El compartir intimidades, las tareas que implican estar en contacto con el cuerpo del empleador/a (cuando se trata de cuidarlo/a y atenderlo/a) así como de sus objetos íntimos (su hogar, sus pertenencias, el lavado de sus ropas íntimas, el contacto con cosas “de valor”), la escucha de peleas familiares y secretos, etc. parecen contribuir a una cercanía emocional ambigua en que aparecen tanto el afecto como la diferenciación, la familiaridad y la marginación, el entendimiento mutuo y la discriminación étnica entre empleadas y empleadores.

Al decir de Rollins lo que hace que el trabajo doméstico sea el oficio donde la explotación es más profunda que en otros es un elemento único: las relaciones personales entre los empleados y los empleadores, o, dicho de otra manera la personalización de las relaciones de dominación (Rollins en Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014: 98-101). El servicio doméstico es un lugar que vincula prácticas sociales y lógicas económicas con diferentes contenidos de racionalidad. Este tipo de relación ambigua está basado en su carácter personalizado, mediado por un lenguaje afectivo, de amistad o familiaridad, que convive con la existencia de relaciones de dominación asimétricas. Así, el aislamiento en el espacio privado ajeno, y las relaciones personales e interpersonales con sus patronos o patronas, como distintas formas de paternalismo y maternalismo, son las bases para una relación de explotación enmascarada tras una ficción de familiaridad.

En las entrevistas realizadas, las empleadas domésticas refieren a las familias contratantes o a los/las empleadores/as de diversas formas, pero una caracterización general es la de evaluar positivamente que las traten “como si fuera de la familia”, así como el hecho de que le compartan algo de comer o de beber en el transcurso del día laboral. También aparece la referencia al acostumbramiento con las familias como un impedimento para la renuncia ante los malos tratos, o como un aspecto positivo que permite seguir trabajando con esa familia. Asimismo la confianza aparece como un elemento positivo y necesario para poder trabajar, que aumenta su autoestima laboral y la comodidad de la empleada en su trabajo al no estar controlándose su labor.

Los elementos negativos más recurrentes son: la vigilancia constante, la desconfianza (tanto por considerar a la empleada como una ladrona en potencia como por considerar que no hace bien su trabajo), el mal trato (gritos, explotación laboral, abuso en la flexibilización de tiempos y tareas), el no reconocimiento y la no valoración del trabajo de la empleada. Éste último aspecto es el más sostenido cuando se les ha preguntado a las entrevistadas “cómo sería un buen patrón o patrona”, las respuestas siempre estaban vinculadas a que valoren sus trabajos y sus esfuerzos, que les reconozcan (sus trabajos pero también su persona) con un salario digno o registrándolas en el trabajo legal.

*E: ¿cómo sería un buen patrón para vos? ¿Una buena patrona?*

*Marta: Yo te digo que para mí un buen patrón tiene que ser consciente, valorarte, valorarte lo que vos das. No que ellos creen, como creen, que ellos creen que nosotros somos esclavos. Que te paguen lo que tiene que ser. Tenerte en regla. A mí me parece eso. Favor con favor. Más sobre todo que te respeten. Que te valoren. Eso es.*

*(Entrevista a Marta, 51 años, empleada doméstica y asistente terapéutica, 2018)*

*E: cómo sería un buen empleador o una buena empleadora?*

*Berenice: ¿un buen empleador? ... yo creo que empezaría con que ... empiecen a valorar el trabajo y el esfuerzo de uno. Ser recíproco ¿no? dar y recibir para que las cosas funcionen bien. Porque yo creo que por ahí un empleado va con ganas de trabajar y la otra persona no te da los tiempos o no te recibe lo que vos esperas, por ahí te desanima a no continuar. Más allá de eso el respeto sobre todo. Respeta mi trabajo, me respeta como persona y el respeto a mis valores también. Porque todo va acompañado de todo. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

*E: me quede con esto que decías que la señora no era considerada., ¿como sería eso?*

*Rosario: en el aspecto que no me consideraba en el trabajo. En el aumento, el dinero, sabía que yo trabajaba bien, sabía que atendía bien a sus hijos. (Entrevista a Rosario, 38 años, cuidadora de ancianos y empleada doméstica, 2018)*

Hasta aquí, los resultados presentados coinciden con aquellas investigaciones que sostienen la preponderancia del “trato” en el trabajo por sobre las condiciones laborales en términos de derechos (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014:100; Canevaro, 2014; Granero, 2015:28). La importancia del reconocimiento parece ser crucial en tanto diversos estudios resaltan que la sumisión de la empleada parecería más tolerable si la trabajadora se siente tenida en cuenta y reconocida, siendo general la valoración de la situación laboral desde el trato principalmente, más que desde el marco normativo (como referencia a derechos laborales, salario, etc).

“Así, cuando las mujeres describían sus condiciones de trabajo como “buenas” o “regulares”, el parámetro para tal calificación era su vínculo con la empleadora y con la familia para la que trabajan; en los casos en que las mujeres manifestaron su disconformidad, el malestar se centró principalmente en un trato distante, que enfatizaba la relación jerárquica y la desconfianza o la incomodidad con las condiciones en que se realizaba el trabajo, una modalidad en el trato que, claramente marcaba una frontera entre la familia y la empleada, y que encuadraba la relación en el marco del mercado y del intercambio más que en el de la reciprocidad y el parentesco.” (Courtis y Pacecca, 2010: 179)

No obstante, la presente investigación busca discutir esta última afirmación, ya que desde las entrevistas es posible vislumbrar una gama más amplia de motivos por los cuales el trabajo se valora positiva o negativamente. El trato es uno de los motivos referenciados, pero no el único ni el más recurrente. Para ello, es importante relevar las diversas significaciones que son atribuidas a este tipo de trabajo por parte de las empleadas en el rubro, puesto que eso dará margen a preguntarse por las posibilidades con que cuentan éstas para desempeñarse en rubros mejor pagos, o con mejores condiciones laborales, o más cercanos a sus deseos y expectativas y que permitan discutir los sentidos que adoptan los procesos de autonomización que queremos indagar.

#### **IV.II. El trabajo en relación a un proyecto de vida**

Así, uno de los motivos por los cuales el trabajo doméstico remunerado es valorado positivamente desde la perspectiva de nuestras entrevistadas es porque permite tener margen de tiempo para

estudiar, tener más de un trabajo, y porque el trabajo de limpieza y cuidados aparece como “menos pesado” en comparación con trabajos anteriores en Perú, en fábricas o supermercados.

*E: vos tenías trabajo en Perú, pero ¿por qué decidiste quedarte acá? ¿qué era lo que más te motivaba a quedarte en La Plata?*

*R: el trabajo es más... sencillo, para mí, para una persona peruana, no se un argentino cómo verá, pero el trabajo acá es sencillo (...) en la fábrica sentía que era muy trabajoso todo.*

*E: y ¿estabas en blanco en la fábrica? ¿te pagaban bien?*

*R: no estaba en blanco, trabajaba al destajo, a lo que tú producías, a lo que tu hacías así te pagaban. (Entrevista a Rosario, 38 años, cuidadora de ancianos y empleada doméstica, 2018)*

En otra entrevista también es expresada esta comparación, por la cual el trabajo doméstico y de cuidados remunerado es concebido como un trabajo más sencillo o menos agotador que los trabajos anteriores en Perú, en supermercados o negocios. Al preguntarle a Diana por cuánto tiempo trabajó en una cadena de supermercados de Lima, responde:

*D: y un año habrá sido porque yo... es muy agotador, igual son 10 horas con dos horas de descanso pero tú sabes que estar parada en un supermercado... ni siquiera sentada, parada, 8 horas es muy estresante. No se pasaban las horas.*

*E: ¿no te podías poner una silla o algo?*

*D: no, no te lo permiten porque vos estás... ya te digo son muuuy estrictos (...) yo me cansé en un momento. Llegó un momento que dije esto es mucho para mí. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

La posibilidad de estudiar parece abrirse para las entrevistadas en parte por el tipo de trabajo que permite acomodar horarios, tanto en el caso de cuando se trabaja sin retiro como cuando se trabaja por horas con retiro para uno o más empleadores. Contrastan esto con los trabajos anteriores fuera del rubro, en el que se trabaja en un horario más extenso, inflexible y en algunos casos se trabaja a destajo. En el siguiente extracto de entrevista, Diana refiere al trabajo que realizaba en Perú, en un supermercado:

*D: (...) estaba por empezar contabilidad y a mi jefe le digo que voy a estudiar “necesito los viernes y los sábados, no todo el día sino a la tarde, pues si puede ser posible que entre en horario más temprano y así cubro toda mi franja horaria de trabajo”, “sí, sí” me dice “todo bien”. Pero empezó, en la práctica (...) no le gustó para nada, (...) ¡son de terror los jefes! ahí sobre todo, son muy pesados, (...) creo que... no les gusta que se superen [los empleados]. Esos jefes tienen 20 años ahí en su puesto de jefe de verdura ¡20 años! ay no una locura, yo decía “dios tengo que salir de acá” (...) De los cinco jefes que pasé, uno solo me dejó estudiar y que nunca me hizo lio, de ahí los demás..., todos que quieren “no, no, no, acá la franja horaria se cumple, aquí se entra a tal hora y se sale a tal” y los descansos son días de semana, nunca te dan ni sábado ni domingo siempre son días de semana. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

*E: ¿estudiaste?*

*R: sí, enfermería. Técnico de enfermería. Un año casi, 9 meses, me faltaban tres meses (...)*

*E: ¿no pensaste en terminarla acá?*

*R: sí, sí, viste que acá hay mucho trabajo de cuidado para ancianos, y es una rama que siempre me gustó la enfermería. Y entonces quería ponerme a estudiar, porque justo yo trabajo a la noche, además de esto [refiere al trabajo vendiendo comida en la vía pública], trabajo de noche, con una abuelita, y antes trabajaba de tarde pero ya la abuelita falleció, (...) así que me quedé sin trabajo a la tarde. Así que trabajo solo a la noche. (...) Tengo toda la tarde desocupada y estaba pensando ponerme a estudiar. (Entrevista a Rosario, 38 años, empleada doméstica y cuidadora de ancianos por horas, 2018)*

La posibilidad de contar con tiempo libre es valorada también como la capacidad de estar mejor, de plantearse un proyecto de estudio o de mejores condiciones de vida. Esta posibilidad no debe menospreciarse en el contexto migratorio: ante situaciones de mayor independencia física y económica de la familia de origen o del contexto cultural de origen, el tiempo libre puede constituirse en un tiempo de reflexión sobre sus proyectos de vida. El siguiente extracto de entrevista corresponde al relato de Diana quien trabaja bajo la modalidad “sin retiro” y estudia una carrera universitaria. Diana goza de un manejo autónomo de los tiempos en los que trabaja, pudiendo decidir si hacer ciertas tareas en tal horario o en tal otro, para poder tener tiempo libre. Cuando Diana compara su trabajo actual con aquellos en los que fue empleada en Perú, quedan claras las ventajas que este tipo de inserción laboral tienen para ella.

*D: (...) yo creo que esa libertad que tengo hoy por hoy un poco en este trabajo, es un trabajo desde luego que lo es, me ha permitido al menos de una manera, pensar en mí, que en mis otros trabajos y bien en mi propio país era imposible que pensara en lo que me pasaba a mí, en revisar mi vida personal, mi biografía, como estoy hoy por hoy, si estoy bien o no, como encaro mis relaciones, esas cosas, temas más de adentro digamos ¿no?*

*E: ¿por qué era imposible?*

*D: no, porque vos al trabajar 8 horas...*

*E: no te queda tiempo.*

*D: exactamente, y a la noche estudiar... llegas a la una de la mañana a tu casa, a la 1 am solo querés dormir hasta el día siguiente digamos. En ese sentido creo que estoy muy agradecida de tener este trabajo y de poder pensar en mi vida, en algo más allá de lo material. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Si bien la situación de Diana no es generalizable, en el sentido del manejo autónomo de sus tiempos, vemos que la posibilidad de trabajar por horas también es valorada como puntapié para proyectos propios o trabajos múltiples.



*R: (...) allá en Perú te tienen todas las horas trabajando, acá puedes hacerte tus dos horarios, allá no, empiezas a la mañana terminas a la noche (...) (Entrevista a Rosario, 38 años, cuidadora de ancianos, empleada doméstica por horas, vendedora de comidas, 2018)*

No obstante, debemos relativizar la posibilidad de contar con tiempo libre por parte de las empleadas: en algunos casos, luego de llegar a negociaciones que benefician a las empleadas, éstas pueden contar con ese tiempo; en otros casos, es el abandonar su trabajo o que las despidan lo que permite aumentar el tiempo de ocio o de estudio.

En otros casos, aparecen la migración y la necesidad de trabajar también para “no pensar”, para tener la mente ocupada, para olvidar situaciones estresantes. En el caso de Berenice, su marido había migrado antes en búsqueda de empleo, y ella queda en Perú con sus hijos/as de los cuales uno de ellos fallece. Cuando se la interrogó respecto a los motivos por los cuales migró, ella marca una diferencia entre sus motivos personales y los de su marido:

*B: Bueno mi motivo mío... mío ¿no? Personalmente los míos. Fue para tratar de... olvidarme un poco la situación de la pérdida de mi hijo. Si bien es cierto estaba como ida. No sabía para qué rumbo ir. Estaban mis hijos y estaba mi situación. Entonces mi esposo me dice “¿qué te parece si te venís acá a despejar un poco?” y decidí venirme. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

En otro momento de la entrevista Berenice reflexiona sobre el por qué aguantó situaciones de abuso laborales y su respuesta también está ligada a su necesidad de trabajar, pero no por motivos económicos, sino emocionales, para no pensar en la pérdida de su hijo:

*B: (...) me pagaba nada (...) y no me reconocían pasajes. Pero yo por una cuestión de querer salir de casa. (...)*

*E: y vos ¿por qué querías salir de la casa?*

*B: por lo que te había contado recién, ese episodio que había pasado anteriormente, cuando yo recién vine. Por eso. Quería distraerme, quería esas cosas. No tenía necesidad. Te digo la verdad, no tenía ninguna necesidad porque Tito [su marido] siempre me ayudó en todo. Pero mis necesidades eran esas. De salir por no estar siempre pensando en esas cosas. Porque cuando estaba trabajando pensaba, estaba ocupada mi mente en otra cosa. Por eso. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

#### **IV.III. Otros beneficios que puede proveer el empleo doméstico.**

La comodidad en la casa en que se trabaja también suele ser reivindicada como forma de evaluar positivamente el trabajo, sobre todo cuando el trabajo es bajo la modalidad “sin retiro” y el hogar de trabajo es también el lugar de vivienda de la empleada.

*D: No me falta económicamente, o sea vivo bien. Vivo sencillamente no te digo, que no soy de vivir en el lujo, no me llaman esas cosas la atención, pero vivo bien. (...)*

*E: estás cómoda en tu trabajo?*

*D: Sí, digamos que yo me siento bien, me gusta lo que hago. Porque bueno, me encantan las plantas entonces para mí regar las plantas es un placer. Adoro el perro que tengo o sea es el perro de mi madrina [la empleadora] y mío. O sea no me puedo quejar. O sea yo no requiero tanto o igual que ella. Y la casa estoy muy cómoda, es muy bonita, muy comfortable digamos ¿no? claro que esa confortabilidad hay que cuidarla, cuidar, que hay que estar digamos. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

El beneficio de estar registrada en el empleo formal, contando con los derechos laborales que les corresponden, también es uno de los motivos de valoración por parte de las empleadas, si bien es de destacar que no es una situación típica y que incluso cuando gozan de derechos laborales, si reciben malos tratos, o flexibilizaciones de tareas abusivas, optan por renunciar al trabajo en que están formalizadas.

*Z: (...) pero estaba en blanco, tenía todos los beneficios, la ART, todo, en ese sentido era bien. (Entrevista a Zulma, 2018)*

Muchas veces, el acceso a los derechos laborales es nombrado bajo el término de tener o no tener suerte, puesto que cuando estas mujeres gozan de éstos, lo hacen porque los empleadores así lo desean, para evitarse problemas futuros.

También, aunque menos común, es motivo de valoración positiva de la relación laboral el beneficio de contar con otras modalidades de regulación al margen de lo legal para “formalizar” de alguna manera la relación laboral, como es la existencia de un “comodato” entre las partes que regulan el uso del espacio, cuando ambas partes usan el espacio laboral como vivienda. Éste es el caso de la relación laboral entre Diana y su empleadora, al compartir la vivienda en un régimen laboral “sin retiro”. La existencia del comodato se enmarca dentro de las “regulaciones informales” que se complementan con las regulaciones formales o compensan su inexistencia (Poblete, 2015).

*D: (...) tengo mi propia habitación dentro. Puedo salir cuando quiero, eso sí: “no lleves extraños a la casa” (risa). Si, vivo, vivo, vivo y vivo con mi madrina [la empleadora] yo.*

*E: y vos ¿podés usar la casa a libre albedrío?*

*D: tenemos un comodato.*

*E: ¿cómo es eso?*

*D: o sea justamente eso donde vos decís “bueno la sala la disponés que podés usarla las veces que sea necesaria, las veces que vos quieras...”. El patio, igual y así.*

*E: ¿ella te dijo?*

*D: sí, hicimos un comodato. Entre las dos un papel firmado digamos.*

*E: ¿con escribano o firmado entre ustedes?*

*D: firmado con el abogado. Así que sí, que puedo disponer de la casa, puedo usarla... igual que ella tengo el mismo derecho que ella.*

*E: ¿así dice el comodato? ¿que tienen el mismo derecho de uso?*

*D: sí, ya te digo, es una relación que así se configuró con el tiempo digamos.*

*(Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica “sin retiro”, 2018)*

Incluso existe la posibilidad de que a las empleadas les guste su labor o que al menos consideren que en mejores condiciones laborales, desearían seguir haciendo este trabajo. Sin embargo, en algunos casos, la posibilidad de estudiar una carrera se les presenta como el mejor futuro posible, aunque muchas veces sea pensado como una utopía. En este sentido es importante tener en cuenta que en algunos casos la inserción en trabajos de cuidado (no así de limpieza) es algo deseado por las empleadas, pero en estos casos, el deseo se encuentra dirigido hacia el desempeño profesional como enfermera o asistente terapéutico.

Por último hay que tener en cuenta la facilidad de inserción a este empleo al no contar con educación formal o cuando las redes migrantes o la migrante previa se han insertado en este nicho laboral y pueden posibilitar su ingreso a través de las recomendaciones. La irregularidad migratoria también actúa a favor de insertarse en un nicho laboral no regularizado y donde el Estado difícilmente pueda fiscalizar (Magliano, 2017:8).

Como contracara de aquellos elementos que son leídos de manera beneficiosa, los aspectos que son valorados negativamente por las migrantes insertas en el empleo doméstico encontramos los siguientes:

-la flexibilización abusiva de las tareas, al no haber una delimitación clara y formal de éstas como vimos en el apartado anterior.

- el no reconocimiento de su trabajo, percibido a través de la falta de derechos laborales o de un buen salario, o incluso a través del acceso a la comida o la bebida en el trabajo;
- los “repertorios de demarcación” (Gorban, 2010) como diversos actos de demostración de las diferencias sociales y culturales entre la parte empleadora y la empleada, y las distinciones que aplica la parte empleadora para diferenciarse de la empleada;
- la vigilancia permanente de su desempeño a través de la mirada de la empleadora y las pruebas a las que se somete la empleada para probar su honestidad.

Sobre los dos últimos puntos trabajaremos en el próximo capítulo, en los que profundizamos las características que adoptan las relaciones laborales entre empleadas y empleadoras.

## **CAPÍTULO V. Las formas de la desigualdad en la relación laboral entre patrones/as y empleadas**

### **V.I. Reciprocidad y afectos.**

Javier Auyero (2002), en su análisis de las redes clientelares, y pensando los intercambios entre clientes y políticos, conceptualiza a los intercambios como experiencias humanas vividas (siguiendo a E.P. Thompson), y por ello dice que no solo es importante ver el conjunto de los propios intercambios sino también el conjunto de creencias, presunciones, estilos, habilidades, repertorios y hábitos que los acompañan. Es por ello que Auyero invita a examinar el clientelismo como una experiencia, reconstruyendo la perspectiva de los clientes. En este sentido en este capítulo nos proponemos reconstruir la perspectiva de las empleadas respecto a estos intercambios, particularmente en lo que refiere al afecto. ¿Qué creencias de las empleadas subyacen a estos intercambios? ¿Qué presumen cuando dan y reciben afecto? Si bien este trabajo no analiza en profundidad el afecto entre las partes, queremos analizar cómo éste condiciona las posibilidades de las mujeres de construirse en esta relación laboral, y de construirse no solo *contra* la empleadora, sino *con* ella. En tanto sostenemos que las relaciones laborales están condicionadas por la racionalidad emocional, buscaremos recuperar esa dimensión de las relaciones laborales.

En estas relaciones, el lugar de la empleada no es de un “apego ingenuo” (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014:108) ni de una adhesión sino de “consentimiento práctico”. Si las empleadas se “adhieren” a estas relaciones esto sucede ya sea porque puede serles de utilidad como porque su margen de maniobra se encuentra acotado, por ejemplo, ante la ausencia de otros empleos más convenientes. Esta situación se visibiliza cuando las empleadas encuentran otro trabajo y entonces renuncian al que consideran de peor calidad. Sostenemos además que la aceptación de la empleada de jugar un rol en la ficción de familiaridad, junto con el silenciamiento y “olvido” de sus derechos laborales, puede funcionar como parte de una estrategia para disminuir la brecha de desigualdad entre las partes dentro de los intercambios.

La pertenencia a un espacio familiar es un elemento relevante cuando las empleadas evalúan sus trabajos; así, diversos estudios han analizado esta pertenencia (Burone, 2013; Canevaro, 2014; Gorban, 2012; Granero, 2015). Se trata de la convergencia de múltiples ficciones: una ficción de parentesco entre ambas partes, una ficción de generosidad por parte de la empleadora y una ficción de deuda por parte de la empleada, quien, en términos de gratitud, queda ligada en una relación personalista y paternalista. Estas ficciones le permiten vivir al trabajador su relación laboral fuera de la influencia de la ley (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014:108) en tanto todos los comportamientos de el/la patrón/a que benefician a la empleada son leídos en términos de don y parecieran generar una deuda de gratitud.

*Z: (...) mi trabajo no era trabajar para la hija y los hijos, obviamente que era en la casa de 51 donde era mi centro de trabajo. Entonces yo como que permitía, aceptaba cosas (...) en agradecimiento porque yo en el transcurso de los años yo salí embarazada y tuve la nena así que ellos me apoyaron llevando a la nena. Trabajé llevando a la nena. Entonces yo siempre estaba dispuesta en agradecimiento pero la persona malinterpreta eso, es como que yo realmente me sentí abusada. (...) Lo hablé también con ella y todo eso cambió... cambió cuando yo me puse firme y le dije que yo todo esto lo hablé con un abogado y que no. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

Con Granero (2015), entendemos que este reclamo ante la percepción de un abuso, “traduciría tardíamente a los términos de una relación mercantil, aquello que fue asumido originalmente como parte del juego recíprocarario, como un intercambio de favores”, del cual se desprenden otras expectativas. La identificación de una situación abusiva plantea entonces la redefinición del vínculo con la parte empleadora.

El trato queda librado al criterio de la empleadora quien, dentro de la ficción de parentesco, opera como cabeza de linaje que distribuye recursos y dones (Courtis y Pacecca, 2010:179), favores que generan deudas (Granero, 2015:28). El don administrado por la empleadora puede ser el puntapié para pensar las relaciones en términos afectivos y familistas. Los dones de la empleadora requieren de la recepción de la empleada, y el efecto de los dones (reforzar la ficción de familiaridad, acallar demandas laborales, insertar al otro en una deuda) dependen también de que la empleada decida

silenciar sus demandas. Esta situación puede cambiar en cualquier momento, cuando la parte empleadora no retribuya fielmente el contrato implícito de intercambio que mantienen las partes.

Incluso cuando hay una ausencia total de derechos laborales los empleadores recurren a regalos, “extras” como indica Diana en el relato de su “empleadora – madrina” que parecieran convocar a formas de generosidad más cercanas a una demostración afectiva que a una relación laboral.

*D: gano 5500. Y bueno, ese es el sueldo digamos, sueldo mensual. Pero mi madrina, le digo mi madrina porque a veces me compra ropa , digamos siempre hay extra que sale de ella. Siempre sale de ella. No sé, con los zapatos, bueno Di a ver cuánto yo te los regalo. Siempre hay muchas propinas de por en medio más o menos. Pero eso ya es una parte de ella digamos. Un gesto ¿se puede decir? Eso. (Entrevista a Diana, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Inclusive la presencia de algunas prerrogativas laborales se observan como regalos que provienen de la generosidad patronal. Bernarda al ser interrogada sobre su acceso a derechos laborales da información valiosa sobre cómo los regalos pueden percibirse como sustitutos de aquellos:

*E: ¿no tenés obra social?*

*B: no, nada, nada. Por ahí como dicen en navidad me dan una canastita navideña, que es una cajita pero después no. (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, empleada doméstica, 2018)*

Se observa una articulación entre prácticas basadas en una “racionalidad recíprocaria” (Granero, 2015) ligada a la existencia de favores que generan deudas, como en una “racionalidad economicista”, relacionada a motivaciones económicas del accionar de los sujetos. Esta coexistencia de racionalidades diversas que motivan y dan sentido a las prácticas de los actores, genera una primera particularidad de este tipo de relación laboral entre empleadas y empleadores/as. Esto quizás se deba a la coexistencia de dos tipos de vida en el mismo espacio: el hogar, en tanto espacio doméstico y lugar de trabajo. En el hogar se despliegan solidaridades y jerarquías, reciprocidad e intercambio, códigos de género y códigos de clase (Courtis y Pacecca, 2010:179).

Si bien se puede conceptualizar esta relación en términos de dones que generan deudas, y por tanto generan cierta dominación, ésta nunca es unidireccional, sino que es justamente una relación, y en ella hay negociaciones. Es posible ver estas relaciones permeadas por la existencia de intercambios

entre las partes, “arreglos”, que se movilizan como recursos paralelos al salario, ajenos a la lógica mercantil, ligados a una lógica de reciprocidad. Como indica Granero, en su análisis de los intercambios entre inmigrantes paraguayas en la ciudad de Rosario, estos intercambios son diádicos, en tanto se dan entre dos partes y no se encuentran colectivizados en grupos de trabajadores (Granero, 2015:37), y agregamos que, por este mismo motivo, son personalizados. El concepto de intercambio permite, según la autora, no solo atender al establecimiento de vínculos entre determinados sujetos, sino también atender a las dinámicas por las cuales esos vínculos se implican y contraponen, generan deudas, producen y reproducen relaciones sociales. Así, la circulación de dones no solo proviene de la parte empleadora sino también de la parte empleada, aunque en condiciones diferenciales de intercambio. Estos dones son: identificación, calificación valorativa (reconocimiento y confiabilidad), recomendación y “favores” (Granero, 2015:37).

Asimismo éstos se realizan en condiciones de desigualdad, donde prima una diferencial capacidad de endeudamiento. De esta manera, la calificación del trabajo de la empleada está sujeta a los criterios valorativos del empleador; el empleador goza de capacidad de control sobre las posibilidades futuras de trabajo de la empleadora a través de sus recomendaciones, y de control sobre la propia continuidad laboral de la trabajadora. El criterio del empleador para calificar el trabajo de la empleada es crucial y unilateral (solo depende de su propia percepción) e incluso se encuentra atravesado por cargas valorativas “mientras que la ausencia de otra forma de aval sobre su desempeño o título oficializado sobre su capacitación, intensifica la situación de dependencia con el empleador y de vulnerabilidad para la empleada” (Granero, 2015:32).

Frente a esto, las recomendaciones se convierten en un recurso de la trabajadora, no teniendo que depender de las agencias de contratación (que trasladan los costos a la empleada) y pudiendo conseguir mejores empleos. Las recomendaciones también son importantes para asegurar un mejor trato a la empleada.



No obstante queremos subrayar que las empleadas tienen recursos para poner en circulación y pueden re posicionarse “dentro de estructuras desiguales que posibilitan cierto grado de afectación de la trabajadora sobre la relación laboral” (Granero, 2015:38). Así por ejemplo en el caso de Diana actuar la ficción de parentesco le permite traspasar su rol de limpiadora – empleada y ubicarse en el rol de hija o ahijada, mediante la contratación de otra empleada para las tareas de limpieza “más fuertes” (en términos de la entrevistada). Esta contratación la realizan ambas (patrona y empleada) luego de que Diana “explote” (en sus propios términos) y le comunique a su patrona-madrina que estaba sobrecargada de trabajo. Veremos que esa sobrecarga estaba dada por una demanda afectiva que ella debía cumplir según su desempeño del rol de ahijada pero que, unida a su rol de empleada doméstica, la afectaba psicológicamente y le quitaba la posibilidad de estudiar (único motivo por el cual, según ella, había migrado y trabajaba en el rubro). Diana, a partir de donar el afecto a la empleadora, se pone en una posición más ventajosa para negociar con la empleadora su situación laboral y quitarse así tareas de sus espaldas. De esta manera Diana, ante la demanda excesiva de su empleadora, que la agotaba psicológicamente hasta el punto de “estallar” y plantear la situación de cansancio, logra, a través de la negociación, la contratación de otra empleada para los trabajos “más fuertes”. De esta manera Diana se ubica en una relación más horizontal con su empleadora, siendo ambas las contratantes de la tercera. Asimismo se corre del plano de la trabajadora para acomodarse mejor en el de la ahijada, o cuanto menos, la cuidadora y dadora de afecto. Al correrse del rol de la que hace “todo” (lo material y lo simbólico), que la agota, se pone en el rol de “ahijada” que al hacer las cosas materiales (sigue haciéndose cargo de “todo lo que se hace en una casa”) las hace por afecto, respondiendo a una “demanda de amor” de la empleadora-madrina. Así, la empleada ejerce su poder de estabilizar la relación, jugar un nuevo rol y posiciona a la tercera persona como la empleada.

*D: ahora hay otra persona que viene justamente los jueves a las 2 de la tarde o una, viene a ayudar con la casa, los vidrios las ventanas, los trabajos más fuertes digamos, si nos ayuda.*

*E: y esa persona ¿la conseguiste vos?*

*D: no, no, fue recomendación de su amiga, le recomendó y la verdad que estamos muy contentas con ella. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Otro caso sirve para ilustrar este re posicionamiento que pueden lograr las empleadas en el lugar de los intercambios: Bernarda trabajaba cuidando a una señora mayor y de su paga se encargaba el hijo de aquella, el cual no la había registrado legalmente ni le hacía aportes, ni le daba aumentos ni ningún otro beneficio laboral. Bernarda ante esta situación callaba y no reclamaba ni negociaba, sino que esperaba generosidad por parte del patrón. Sin embargo esto nunca ocurrió. Un día le llega la noticia a Bernarda de que su madre estaba grave en Perú y ella decide ir a verla, pero debe hablar con su empleador antes: ante la noticia éste le pide que deje un reemplazo, ante lo cual ella se muestra reticente por miedo a que la hagan “quedar mal”, sin embargo deja a una sobrina en su lugar. Al cabo de dos meses Bernarda vuelve a su trabajo, habiendo dejado en buen estado a su madre en Perú pero a los pocos días les vuelven a avisar que nuevamente estaba grave y que ya no había posibilidad de que mejore, ante lo cual Bernarda decide nuevamente irse.

*B: (...) le volví a pedir permiso al señor y me dijo (...) “no, si todavía te faltan tres días para que cumplas tu mes”, “mire señor si usted lo hace por la plata, que me faltan tres días, no hay problema, cuando yo regreso usted me paga. Si usted si dice que me faltan tres días cuando regrese haré los tres días y me paga y si usted dice que no hay plata que me pague no hay problema, yo veré, es mi madre, no es un primo, es mi madre”. Y se enojó el señor, me acuerdo que se enojó. (...) le dije “de plata no se preocupe, si no hay pa’ que me pague mi sueldo, ya veré cómo me voy a ir” y me dijo “no hay problema, te voy a descontar los tres días que faltan”. Me descontó los tres días... yo lo miré y le dije “mire señor” y ahí me enoje señorita, la verdad que soy franca que me enojé (...) “Mire señor, usted faltan tres días me lo descuenta está bien, si no hay ahora, cuando yo regrese arreglamos” no lo cobré, me fui. (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, empleada doméstica, 2018)*

Bernarda se muestra flexible, aceptando que no le paguen aunque necesitaba el dinero para viajar. Probablemente esta flexibilidad de Bernarda se explica por la necesidad del trabajo y el miedo a ser despedida de un día para el otro. Al volver de Perú y ver que el empleador sigue queriendo descontarle los tres días, decide hacerle frente y posicionarse en un lugar de poder:

*B: Cuando regresé me dice “¿sabés que te faltaban tres días para que cumplas no?” “si señor” le dije , “¿me descuenta o trabajo los tres días que faltan?” “no sé, ves” me dijo. (...) “no señor, yo mañana voy a cumplir los tres días” “bueno, ya”. Y ahí me enojé y le dije “mire señor, vamos a hablar en claro. Yo con usted voy a tener cinco años trabajando y me parece que usted es abogado, y usted sabe, me parece que siendo en blanco o en negro tenemos los mismos derechos, tenemos los mismos derechos pa’ que usted nos pague. Usted a mí no me paga un aguinaldo, no me da vacaciones, y así yo vengo a cuidar a su madre, y usted ningún día me dijo “estás mal Bernarda no vengas” “señor” le dije, “usted, usted sabe que yo nunca lo fastidié, nunca le dije “señor Jorge*

*quiero que me aumente” o “quiero un aguinaldo”, nunca. Yo espero que de su voluntad pero se ve que así no es”. (Entrevista a Bernarda, 2018)*

Como ya mencionamos, ante la percepción de un abuso el reclamo de la empleada intenta traducir a términos mercantiles aquello que era parte del intercambio de favores. Pero en este caso la generosidad tan ansiada no llega, el empleador incumple su parte del acuerdo a los ojos de la empleada y ello lleva a que ella se repositone en un lugar de demanda. En el caso de Bernarda ella había soportado cinco años de no recibir ningún beneficio laboral, y será ésta su carta para reclamar, negociar y en caso de que la negociación no resultase, posiblemente demandar a su empleador. Bernarda amenaza a su empleador y éste retrocede asustado con la mera idea de tener que devolverle cinco años de beneficios, pero será ella la que retroceda en su capacidad de negociación y se conforme con lo mínimo.

*B: me miró y me dijo “Bernarda pero son cuatro años, cinco años” “sí señor, yo sé que usted me va a decir son cinco años ¿de dónde te voy a pagar toda esa cantidad?, no... yo le estoy hablando de ahora, no de los cuatro, cinco años que pasaron. Yo sé que usted me va a reclamar que es mucho, pero yo estoy reclamando lo de ahora” “ah, sí Bernarda no hay problema yo voy a ver”. Al otro día, fue julio, al otro día, faltaba todavía, en junio, vino y me trajo mi aguinaldo, me dijo “Bernarda aquí te toca, este es tu aguinaldo” “ah ¿sí señor?” “sí, te toca. Ahora te doy una parte y la otra parte te va a corresponder en diciembre.” (Entrevista a Bernarda, 2018)*

Su conocimiento sobre sus derechos contrasta con la forma de reclamarlos: el demandarlos sería una forma de “fastidiar” al empleador, en cambio la manera que ella encuentra es la de “esperar de la voluntad del patrón”. En otros momentos refiere que “no podía” reclamar, porque sentía vergüenza. La percepción de dependencia ante el patrón y la baja valoración de las competencias propias por parte de la empleada (coincidiendo con la valoración que hace la sociedad en su conjunto) y el casi nulo trabajo estatal por incrementar el valor social de este trabajo y concientizar sobre la importancia de las tareas que las empleadas domésticas cumplen, pueden ser factores explicativos de la sumisión que caracteriza este episodio.

En consonancia con lo que plantea la bibliografía, en el trabajo realizado vemos que las empleadas suelen poner en práctica una “gran prudencia relacional” que les lleva a responder a las expectativas de comportamiento de sus patrones/as, en una gestión de relaciones que, bajo las apariencias de familiaridad, están dominadas por una gran fragilidad (Vidal, en Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014). Es pues importante para la empleada aprender a “situar” a su empleador/a, “construir el lugar del otro, captar su carácter y manías, aprender a conocerlo y a reaccionar o no reaccionar, es también alejar el espectro de lo imprevisible y sus peligros” (p.103). Actuar la sumisión y la inferioridad es parte de este reaccionar ante lo esperable del patrón/a, y así controlar la relación. Así, vemos a Zulma, quien relata su posición ante un hijo de la patrona que solía tratar de forma violenta a las empleadas domésticas, sobre todo a la anterior empleada quien fue quien le pasó el empleo a Zulma:

*Z: (...) Rosita era petisita, es más, Pablo siempre la menospreciaba por el hecho de ser petisita. “Rosita ¿qué se creía?” me decía él, cuando empezamos a charlar. “Pero Rosita te discutía, ella no se daba cuenta que era la empleada acá”. Entonces cosa que yo no lo hacía, yo lo trataba como era él, un enfermo. Capaz que Rosita con su mismo temperamento que ella discutía, que no se dejaba. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica, 2018)*

Vemos que Zulma ubica al empleador en un lugar específico: “enfermo”, y de esa manera se ubica en un lugar de no reacción ante las prácticas violentas del otro. De esta manera Zulma protege su empleo, a partir de no discutir, y “dejarse” tratar en la performance de inferioridad (en contraposición a la otra empleada “que no se dejaba”). Por su parte, Diana, en su relación afectivo-laboral con su empleadora “madrina”, caracteriza a ésta como “panicosa”, “pobrecita” y “sobreviviente”, a fin de poder “entender un poco más” y soportar la exigencia que ésta le procura.

*E: ¿ella se quejaba mucho?*

*D: es de quejarse mucho. Es como... pobrecita también vamos... porque también ¿no? es una lucha para ella vivir todos los días porque tú sabes cuando una persona tiene miedo, es panicosa de por sí, porque el pánico es una enfermedad, es muy difícil vivir todos los días, es un desafío constante. Y entonces después sus vértigos, después se marea, después la columna, y así son muchas cosas en una sola persona y es lógico que se queje (...) Entonces es como uno a veces para entender hay que conocer un poco la historia de la persona y ahí uno puede entender un poco más. Por eso te decía que para ella la vida era como un desafío constante el vivir... es una sobreviviente. Hija única, bueno los padres también ella los tuvo que mantener cuando eran grandes y entonces una cosa digamos, una vida ¿no? muy sacrificada en el medio. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Marta refiere a “eso es lo que pasa con las empleadas domésticas” cuando relata la historia de una amiga de ella, quien cuidó y crió a un niño en ausencia de sus padres, y cuando éste se convirtió en adulto, terminó la relación con la empleada de un día para el otro, sin considerar la relación afectiva que los había unido ni todo lo que ella había dado por él:

*M: No, ella se quedó con el hijo. Y el padre se fue a capital porque hizo otro compromiso.*

*E: ¿Lo crió básicamente?*

*M: sí. Ajá. Y llegó un momento que le dijo “Yeni me voy, esto queda acá. Recoge tu sueldo. Y chau” Le digo “¡mira! ¡17 años diste la vida por ese pendejo! Y viste, mira vos”. ¿Viste?*

*E: No la tuvieron más en cuenta.*

*M: y eso es lo que está pasando. Con las empleadas... pero trabajar en mantenimiento también. Porque trabajé diez años y me dieron una patada en el culo y ¡chau! (Entrevista a Marta, 51 años, empleada en mantenimiento y asistente terapéutica, 2018)*

Esta misma fragilidad que caracteriza la relación conlleva, como vimos, que una parte importante del trabajo de la empleada sea llegar a un acuerdo o comprensión mutua de la relación que se va a establecer entre las partes y permita estabilizarla. Estabilizar las relaciones es una forma de protegerlas de la amenaza del cambio súbito, la ruptura (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014:103) y la desafiliación (Gorban, 2012). Estabilizar la relación puede lograrse a través del silenciamiento y el actuar la performance de inferioridad pero también a través de la negociación y el reposicionamiento del rol propio.

Otra capacidad de las empleadas para operar en las dinámicas vinculares con sus patrones es a través de decidir la continuidad o no laboral. Es decir, la empleada puede hacer uso de su libertad y dejar el trabajo pero eso dependerá de sus posibilidades de inserción laboral. Cuando una empleada cuenta con más de un empleador/a, estas posibilidades son mayores. En el lugar opuesto se encuentran aquellas mujeres que trabajan bajo la modalidad sin retiro.

Al acabar una relación laboral se terminan también los tratos personales, aun cuando haya sido un trabajo de muchos años y la empleada haya criado a parte de la familia. La existencia de una “distancia primaria” que no logra borrarse, según la cual “nadie es dueño de nadie” (Granero, 2015) conlleva que la prerrogativa básica de la empleada será optar entre fuentes laborales según su conveniencia, y da cuenta que la racionalidad basada en la reciprocidad e incluso en el afecto se encuentra siempre en diálogo con la racionalidad economicista.

*Z: (...) No tengo trato ahora con ellos porque no lo siento llamarlos, no no no, yo me desvinculé y... pero eso si la referencia está. (Entrevista a Zulma, 2018)*

Cuando los empleadores y empleadoras no se hacen presentes en el lugar de trabajo, dejando a las empleadas con sus hijos o solas, trabajando en base a listas de tareas, demuestran confianza al tiempo que cierran las posibilidades de negociación e intercambio de favores.

*M: todo haciendo limpieza sin una taza de café, sin un sanguche. Nada de eso, ¿ve? Yo trabajé así. Por más buena que se veía la señora, los chicos, todos buenos pero... vos dabas y nunca me daban a mí, mi lugar. ¿Ve? Es por eso que nunca me gustó a mi trabajar en mantenimiento. (...) Si, te molestaba porque vos dabas todo y... obviamente que nadie pide nada a cambio ¿no? Pero... te molestaba porque te dejaba una lista, o por ahí tú querías pedirle un favor y no te lo hacían, o “Doña Blanca tengo una cita con el médico, o tal día tengo que ir a capital” “uy no se.. venite un cacho y después te vas”. O sino “mira, pa’ cambiarlo pa’ otro día, hoy no te puedo”. ¿Ves? (Entrevista a Mari, 51 años, empleada doméstica y asistente terapéutico, 2018)*

Su capacidad desigual de intercambio se patenta cuando la última posibilidad de la empleada es la renuncia al trabajo.

*Z: (...) Yo me sentí que yo daba demasiado y recibía... poco de las personas ¿no? (Entrevista a Zulma, 49 años, 2018)*

*R: (...) no me consideraba en el trabajo: en el aumento, el dinero. Sabía que yo trabajaba bien, sabía que atendía bien a sus hijos. Por eso que la dejé así, diciendo “señora me retiro porque conseguí algo mejor para mí”. (Entrevista a Rosario, 38 años, cuidadora de ancianos, empleada doméstica y vendedora de comida, 2018)*

Cuando se acaban las posibilidades de intercambio, el último don le corresponde al empleador y éste son las referencias, con las cuales los empleadores pueden influir sobremano en el futuro laboral de su (ex) empleada. Esto fija a la empleada en la necesidad de quedar bien con quienes la han empleado, incluso después de irse. El no reclamar sus derechos laborales adeudados, como una indemnización por despido, o el no hacer juicio por haber trabajado de manera irregular se enmarcan en este extremo de la desigualdad en los intercambios.

Dentro de la lógica “reciprocitaria” de los intercambios (Granero, 2015) queremos incluir cómo los aspectos afectivos inciden en las dificultades para pedir aumento salarial o regularización de la relación. Burone (2013) conceptualiza la existencia de un doble salario en el caso del empleo doméstico remunerado: un salario económico que se percibe por el trabajo realizado, junto con un

“salario emocional” que expresaría cierta lealtad que debe la empleada como devolución a la confianza que le depositan. Nuestro análisis nos permite disentir con Burone en la conceptualización de lo afectivo o emocional como un salario, puesto que la idea de salario es que se recibe una contraprestación por lo realizado, y que es un beneficio para el empleado, así como que proviene del empleador/a. Por el contrario, planteamos aquí que el afecto es bidireccional y proviene no solo de la parte empleadora sino también de la parte empleada y que permite que ambas jueguen los intercambios y formas de retribución, aunque afirmando críticamente que dicho intercambio parte de posiciones desiguales.

En términos emocionales, dentro de los intercambios, la empleadora brinda generosidad y confianza: hace favores, comparte sus espacios y su intimidad, confía secretos, etc.; mientras tanto la empleada, en deuda de gratitud con la empleadora, acepta formar parte de la ficción de familiaridad, por la cual es nombrada “hija”, “ahijada”, “casi como de la familia”. Al principio, cuando la relación no está permeada por la familiaridad se puede pensar en obtener ciertos derechos laborales, pero cuando ésta ya ha sentado su base en la reciprocidad entre las partes, lo legal ya no se piensa, y no puede ni debe ser pensado (Cutuli, 2011).

*D: ¿vos sabés que no me puse a pensar en ese tema? uno. Aunque los primeros años sí me pregunté, no te voy a mentir. Digamos que cuando no teníamos tanta confianza con mi madrina [la empleadora]. Que hoy por hoy es mi madrina ¿no? bueno, que estaba trabajando me pregunté ese tema de la obra social, ese tema de estar en blanco y qué se yo. Y después se me pasó el tiempo, ya ahora son seis años más o menos. Mi madrina digamos que tiene todo un tema, no le gustan mucho estas cosas burocráticas digamos, no sé por qué y le cuesta un montón, le cuesta. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

El hecho de que las actividades de la empleada se realicen en el lugar de la intimidad y por tanto supongan cierta confianza, parece implicar que no puedan ensuciar el hogar, como lugar sagrado de los afectos, con demandas legales o de derechos.

“Una de las dificultades mayores de la reglamentación del trabajo doméstico (...) es la naturalización de esta relación como una relación afectiva. Su definición en tanto que relación “familiar” y desinteresada, fundada en el afecto mutuo, atenta contra la posibilidad de pensarla como una relación laboral” (Poblete, 2015: 5)

Cuando la empleadora enuncia “para mí sos como una hija” está dando por tierra la posibilidad de la empleada de manifestar sus derechos laborales y de constituirse como una trabajadora y ya no como una “ayudante” o “servidora”.

*D: el tema este del sueldo y qué sé yo, nunca lo hablamos básicamente, nunca se habló así. Pero más como que ella me ve como una hija, incluso ya te digo cómo se ha configurado la relación... y a una hija ¡nunca la pones en blanco! (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

En otro momento de la entrevista a Diana la comida aparece como parte de la “comodidad” de vivir en la casa de la empleadora, y como demostración de ser “como una hija”; en palabras de la entrevistada este accionar sobre la comida se relaciona a la dificultad de regular formalmente la relación laboral.

*E: el alimento ¿cómo lo pagan?*

*D: lo cubre todo ella. Comida, alimento... osea soy como una hija por eso ya te dije es difícil poner hacer un cheque o un recibo, aunque no estaría mal desde luego, no lo había pensado (ríe). Capaz que ya lo discuta con mi madrina pero no estaría mal (ríe). (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

A pesar de ser un trabajo remunerado permanecen algunos elementos característicos del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Así, dentro de la lógica de las ficciones de parentesco y de afectividad, se espera de las empleadas un involucramiento afectivo que forma parte de los requisitos del trabajo. Sumado al hecho de que se realiza en ámbito íntimos, da lugar a relaciones complejas entre empleada y empleadoras (Cutuli, 2011:15). Esta investigación permite sostener la relevancia de no subestimar la importancia del afecto en las relaciones, ni utilizar el epíteto “ficciones” como mera actuación de sentimientos que no tienen anclaje en lo real. Si bien ese afecto puede ser utilizado como una estrategia de la parte empleadora para mantener una forma de dominación de clase y se caracteriza por su fragilidad, es asimismo de vital importancia en el vínculo laboral.

“La afectividad aparece en este tipo de trabajos como una válvula que regula derechos y deberes de ambas partes permitiendo la generación de cierto tipo de relaciones, reclamos, derechos, solidaridades, acuerdos, contratos, al mismo tiempo que obturando otros. Asimismo, esta doble condición de la afectividad permite, al situarse en la interfase entre la esfera pública y la privada,



construirse sobre la base de una multiplicidad de lógicas y sistemas de representaciones.” (Canevaro, 2014:191)

Cuando se trata de la modalidad “sin retiro”, las relaciones se encuentran cruzadas aún más por la afectividad y la ficción de familiaridad, el maternalismo y el grado de afectación psicológica que trae aparejado. En estos casos es pertinente referirse a una “colonización de todas las esferas de la vida” y a una “biopolítica” (Foucault en Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2016), dado que la dominación laboral afecta a la empleadora coartando su vida privada, la cual se ve casi anulada. En el texto referido se nombran algunos efectos de este constreñimiento: las relaciones amorosas que no llegan a consolidarse, la organización de toda la familia que libera a la trabajadora para su empleo, o los malabares que hace la misma para que sus hijos queden al cuidado de alguien durante su ausencia. Si vemos que el trabajo “sin retiro” suele estar más presente entre las empleadas cuando éstas no tienen a su familia cerca, podemos inferir que esta colonización se hace presente, ya que cuando la familia se vuelve a juntar o cuando la empleada forma una familia propia, este trabajo no es más deseado y se suele pasar a trabajos “con retiro”.

Asimismo, el tipo de afectación psicológica que puede aparejar la personalización de las relaciones de dominación laboral son más intensas en este tipo de trabajo. El concepto de biopolítica de Foucault parece atinente para pensar estas relaciones, en tanto que lo que resulta de éstas es “una absoluta dominación sobre el cuerpo y sobre el espíritu” (Borgeaud-Garciandía, 2016:97). El siguiente relato de Diana quien trabaja sin retiro en casa de una empleadora a quien ella denomina su “madrina de corazón”, permitirá visualizar los componentes de una relación laboral atravesada por la ambigüedad.

*D: (...) porque el año pasado estaba muy bloqueada, muy... a veces llega un momento en que te cansa... no tanto lo que tenés que hacer porque al ser una relación diferente y es mi madrina del corazón, como que... emocionalmente ¿no? porque ella ya tiene sus años, tiene sus achaques, como toda persona mayor entonces como que ahí es diferente (...) el año pasado como comencé una crisis. Le digo “mira Beatriz estoy muy cansada, muy cansada” porque entre la salud de ella, tú sabes que la gente mayor tiene... bah es que ella es una persona muy panicosa (...) cuando uno vive en la cotidianidad a veces eso, por más amor que uno tenga, llega un momento que si uno no sabe manejar te desborda. Y a mí me pasó eso. O sea no supe manejar la situación: tantas quejas yo decía “ay, no, no, no, no puedo más, no puedo más, no puedo más”. (Entrevista a Diana, 2018)*

El cansancio aparejado al trabajo doméstico en este caso no es tanto físico sino, en palabras de la entrevistada, “emocional”. Las quejas y los desbordes psicológicos de la empleadora se desahogan en la figura de la empleada-ahijada quien no sabe manejar la situación y se siente agobiada. El amor o el afecto parecen ser los recursos con que la empleada cuenta para controlar la situación y su propio desborde, callar y subordinarse a las quejas. Esta situación no es general al resto de las empleadas domésticas pero creemos es un componente común en las modalidades “sin retiro”.

Canevaro (2016) analiza la modalidad de contratación “sin retiro” y puntualiza que:

“En este punto, debemos remarcar que las empleadas no solo trabajan, sino que comparten una intimidad, una experiencia familiar, que en algún grado pasa a formar parte de sus vidas. Si, por un lado, la cuestión de ser parte de la familia, enfatizada por las empleadas, representa la búsqueda de un vínculo que garantizaría ciertas condiciones -llegar más tarde o salir más temprano, adelantos salariales, acceso a ciertos bienes como medicina, asistencia legal, financiera, contar con una red de recomendaciones, etcétera-; por el otro, puede terminar eludiendo la percepción de las relaciones laborales, que en muchos casos se revierten y no permiten asegurar los derechos como trabajadoras.” (pag. 21)

La intimidad, la cotidianidad, la cercanía física y afectiva, sumada a la desigual repartición del poder entre los roles de cada uno, son más intensos cuando las empleadas trabajan bajo esta modalidad. El cansancio de la empleada es emocional y físico, en el sentido de que tiene que poder resolver todas las situaciones del hogar para brindarle seguridad a la empleadora.

*D: las cosas que a veces más me cansan no son las de limpiar, sacar al perro, hacer la comida... esas no me cansan te lo digo así, las hago en un segundo porque soy muy rápida. Las que más me cansan hoy son las emocionales, esa demanda emocional, las quejas, hace esto y la casa tiene que funcionar digamos de diez y más, o sea no tiene que faltar nada porque para ella a nivel psicológico es una seguridad y también sería como una demanda de amor, más o menos. Es como una demanda pero de amor. A medida que la gente va creciendo va perdiendo sus fuerzas y hay más inseguridad y es lógico, vos ya no tenés la misma fuerza que antes y sos dependiente de otra persona sin querer, entonces todo tiene que funcionar bien. La bombilla de luz tiene que funcionar bien, o sea si está quemada, ¡cambiala! y si hay que llamar al electricista hay que llamarlo, al plomero hay que llamarlo y esas cosas digamos ¿no? (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Así, la empleada no solo debe limpiar sino que debe contener emocionalmente, ser seguridad, ser amor, resolver todas las situaciones materiales, atender todos los flancos de debilidad de la casa y de la empleadora. Cuando se llega a un punto de quiebre o conflictividad en las tareas de las

empleadas esta crisis siempre parece ser responsabilidad de la empleada y queda en ella buscar una salida.

La empleada no solo vive una doble existencia muy generalizada -limpiadora y cuidadora-, situación normal como hemos visto cuando a las tareas delimitadas en un primer momento se añaden “nuevas”. Se añade una tercera existencia: la de ser “ahijada”, “hija” o “parte de la familia”. Vemos que en el caso de Diana la conjunción de este triple papel genera una sobre-explotación psicológica: la empleada si bien juega el rol de familiar y dadora de afecto, transforma todos sus trabajos en demostraciones de amor, porque supone que es eso lo que la patrona desea.

El afecto y la ambigüedad que apareja se registran también en los trabajos de modalidad “con retiro”. Zulma observa que su patrona “como persona dejaba mucho que desear”, Berenice relata que quien le daba buen trato era “un amor” porque siempre “me trató como una hija”, mientras que lo que la diferenciaba a esa patrona de la otra más distante y explotadora era su humildad. En el caso de Rosario, cuando ella decide dejar su trabajo en casa de una empleadora para tomar otro trabajo que le resulta más conveniente en términos salariales, la empleadora recibe esta noticia con desconfianza y llega a ir hasta el nuevo trabajo de la empleada para cerciorarse de que éste realmente existe. Incluso la misma empleada relata el cambio de trabajo en términos personalizados: “la dejé por otra”, es decir, no deja el trabajo sino a la empleadora. En el caso de Zulma el afecto se evidencia en el dolor que ella relata al poner fin a una relación laboral de muchos años, a partir de situaciones abusivas. A pesar del afecto que la une a la familia empleadora, y de haber criado a parte de las personas que la componen, la empleada decide renunciar:

*Z: (llora) igual me dolió porque mucho tiempo con esta familia... eee... yo estaba re adaptada, re acostumbrada, pero... fue una decisión muy dura para mí. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica por horas, 2018)*

Sin embargo, su percepción de la situación laboral abusiva es también de explotación psicológica:

*Z: y tanto tiempo, muchos años(...) así que nada, y renuncié. Así que nada ahora estoy así, ya hice mi duelo, trabajo tres veces por semana, acá [por el centro WawaWasi donde ella cuida niños y donde se realizó la entrevista] también vengo a ayudar con los niños. Pero estoy mejor, bastante*

*tranquila, psiquicamente, porque eso... era mortificante. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica por horas, 2018)*

En el caso de Bernarda, en cambio, el afecto actúa de manera inversa, motivando el abandono del trabajo con ancianos para dedicarse a tareas de limpieza o cuidado de niños:

*B: Estuve como 16 años trabajando en la noche cuidando personas grandes. Ahora ya no cuido personas grandes, decidí ya no cuidarles porque... en una de ellas yo tenía diez años, ocho años y conforme mayores fueron falleciendo. Y me daba tanta pena, porque yo ya me había acostumbrado, era cómo una familia ¿no? ellos me tenían como familia ahí, como una hija. (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, empleada doméstica, 2018)*

El cuidado con ancianos registra un componente extra de precarización laboral y fragilidad del contrato: al no mediar un contrato formal con la empleada, cuando las personas que son cuidadas mueren, ésta pasa a quedarse sin empleo o con menos ingresos de manera repentina.

*B: ahí ve señorita, pero después de cinco años. Ahí nomás, me paga dos aguinaldos y ahí nomás mi abuela fallece. Me pago el de junio y diciembre y la abuela fallece. (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, empleada doméstica, 2018)*

La referencia a los componentes afectivos es tan intensa que incluso se llega a renunciar a una inserción laboral “exitosa” en términos por ejemplo de beneficio de derechos laborales, o en términos de la ausencia de desempleo, por causa de estos condicionantes, como es el dolor causado por el cambio en el vínculo laboral o por la muerte de los ancianos a los que se cuidaba.

En el hogar, la proximidad afectiva entre empleadas y empleadores/as tiene como contraparte la formación de “demarcaciones sociales y simbólicas entre las partes”: lugar de trabajo para unas y lugar de intimidad para otros/as, genera modos particulares de vinculación laboral que influyen en el reconocimiento a nivel personal, familiar y social y en las modalidades de regulación de este tipo de trabajo (Gorban, 2012). Así como la reciprocidad y el intercambio de favores se vuelven cruciales para entender las condiciones de posibilidad de las relaciones laborales entre empleadas y empleadores/as, la desigualdad en estas relaciones se encargan de quebrantar los puentes posibles.

## **V.II. Desigualdad de clase entre empleadas y empleadores/as y repertorios de demarcación.**

“La segunda característica de esta relación laboral es la desproporción entre el poder del empleador y el trabajador. Mientras en la mayoría de los lugares de trabajo hay un empleador para varios trabajadores, en esta ocupación hay un trabajador para varios empleadores, con exigencias que entran en conflicto en cuanto al tiempo y la atención del trabajador. La baja categoría atribuida al trabajo y el servilismo inherente debilitan aún más la capacidad de negociación del trabajador. A esto se añade la situación de inferioridad de la mujer en comparación con el hombre, así como las diferencias de clase social y educación, y a veces el factor racial o étnico, todo lo cual inclina aún más la balanza del poder hacia el empleador.” (D’Souza, 2010:34)

Un eje crucial en que se evidencian las asimetrías de poder está representado por la clase social ya que los servicios de cuidado son contratados por familias de clase media alta mientras que quienes se desempeñan en este nicho suelen ser mujeres de sectores populares cuyas posibilidades de inserción laboral se ven limitadas a mercados laborales segmentados por su condición de mujeres migrantes sin recursos económicos e incluso sociales (en términos de capital económico y social). Pero, conjuntamente con las diferencias de clase, se despliegan una serie de mecanismos destinados a hacer visible la desigualdad, a potenciarla, enfatizando en la distancia social. Estos mecanismos están ligados al paternalismo/maternalismo y la amenaza de desafiliación familiar que conlleva la ficción de parentesco: estos son los recursos de la parte empleadora para desactivar posibles conflictos. Asimismo otros recursos como las recompensas y los castigos son usados por la parte empleadora que así asienta su autoridad, legitima su estatus y confirma el estatus inferior de la empleada. Se conjuga la benevolencia, los dones, junto con la amenaza. Esta amenaza no es solo de desafiliación social sino también familiar, dada la ficción construida alrededor del parentesco y el lenguaje afectivo que construye las interacciones reconstruidos en el apartado anterior. Se trata así de una amenaza psicológica de no reconocimiento y una amenaza del cambio súbito.

En su investigación etnográfica en la ciudad de Buenos Aires Gorban (2015) utiliza el concepto de “repertorios de demarcación” como un conjunto de prácticas que las empleadoras ponen en acto en su relación con las trabajadoras que contratan, en función de establecer límites y distinciones entre estas últimas y sus familias. Estos repertorios son los que permiten sostener la diferencia y la

distancia social en un contexto en que lo íntimo es objeto de trabajo. La proximidad física y afectiva, dadas en gran parte por el tipo de tareas que realizan las empleadas domésticas y de cuidados -atendiendo a la familia y el hogar, manipulando objetos íntimos, escuchando conversaciones familiares, etc.-, se tensan con la distancia social dada por el hecho de que la contratación de una empleada supone el ingreso de alguien no perteneciente a la familia. Apunta Gorban también el hecho de que esa empleada que ingresa en la intimidad pertenezca a los sectores más “infravalorados” de la sociedad, y a la vez más temidos por las clases altas. Se evidencia de esta manera la desigualdad social que permanece en la base de esta relación laboral, aunque adquiera diferentes matices a través de la ambigüedad afectiva que la caracteriza. La autora analiza el lugar que ocupa la comida en este contexto de interacciones, “en cuanto elemento a través del cual se construyen lugares sociales jerarquizados” (2015:69).

En este sentido, al igual que en la investigación de Gorban, nuestras indagaciones afirman la importancia dada por las entrevistadas al hecho de poder alimentarse en el lugar de trabajo. Así, si la familia comparte o no la mesa familiar con la empleada, si le permiten alimentarse en el lugar de trabajo, si le comparten de su comida, si le dan sobras, si le ofrecen un vaso de agua o una taza de café, estos relatos se convierten en parte significativa de la evaluación del trato laboral, así como de las personas que las emplean, y del trabajo en general. Así, Zulma trabajó con una familia limpiando para dos generaciones, cuidando y criando niños ajenos, gozaba de derechos laborales, “en ese sentido bien, pero ellos siempre marcaron la diferencia” dice, cuando hace referencia a que no comían en el mismo lugar que ella.

*Z: (...) Por ejemplo yo comía en la cocina, no comía con ellos. Entonces los nietos empezaron a crecer y ya... la señora era psicóloga. Y bueno venían a comer y como la cocina estaba casi al lado del comedor, los nenes más chiquitos que yo casi los vi nacer [decían] :“Abuela, ¿por qué Zulma come allá y no con nosotros?”. Entonces después de todo lo que pasó ella me dijo “ah, la próxima empleada va a hacer un horario de 8 a 13 porque no vamos a hacer que coma acá porque la verdad que Lucio y Zoe me matan con la pregunta”. Entonces como que... ¡y antes de eso me decían que yo era como de la familia! (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

Este motivo, aunado abusos laborales y maltratos, será clave para decidir la renuncia de Zulma. La comida aparece aquí como “un elemento material y simbólicamente gravitante, esgrimido en dinámicas relacionales inferiorizantes y degradantes” (Gorban, 2012:71). La amenaza súbita de cambio y desafiliación familiar se hace patente cuando la empleada renuncia a su trabajo: deja de ser “como de la familia”. Observamos la fragilidad de las relaciones, esta vez desde la parte empleadora, quienes si bien antes trataban a Zulma como si fuera de la familia ahora le dejan en claro que ciertas prácticas (como comer juntos) no fueron ni serán puestas en práctica con las empleadas, legitimando la formación de distinciones. Gorban refiere a aquellas situaciones en que a la empleada no se le permite comer los alimentos presentes en la casa, mientras que en la situación de Zulma la cuestión se centraba en compartir o no el espacio de la mesa familiar a la hora del almuerzo; en este sentido, si bien Zulma podía comer en la casa, no podía comer en la mesa con la familia y eso es lo que ella remarca cuando se queja de la contradicción entre que le digan que pertenece a la familia y que la hagan comer sola en la cocina. Es decir que este repertorio de demarcación a través de la comida es aún más degradante en tanto no condice con el supuesto estatus familiar que se le da a la empleada. Vemos entonces que la afectividad en relación a las marcas de distinción refiere a una compleja relación en la que la intimidad se pone en juego.

El modo en que la empleada significa esta situación deja en claro la dificultad para pensar la relación laboral en términos de un trabajo, dado que Zulma refiere a los aspectos personales, en el marco de relaciones personalizadas hasta el extremo:

*Z: ¿Me entendés? Muchas cosas. Yo la miraba, ella era psicóloga., María Elena (apellido), pero... como persona dejaba mucho que desear. (Entrevista a Zulma, 2018)*

La desigual posición de clase y/o el hecho de que unas/os les paguen a otras, genera una desigualdad basada en aquellas distinciones que le permiten a la parte empleadora mantener la distancia social: “porque te pagan creen que somos sus esclavos”, “eran alzadas, se creían más que uno, te mandaban”, “una se caracterizaba porque tenía plata”, “la otra tenía menos dinero pero era

más consciente de tus esfuerzos”. Así, las distinciones que ponen los/as empleadores/as no son vistas como diferencias jerárquicas propias de un trabajo que funciona con la lógica capitalista, sino como acciones morales, que demostrarían la bondad o maldad de la empleadora. El hecho de que la empleadora les comparta o no un vaso de agua, o un poco de comida, son demostraciones de su estatus moral, de su humildad o de si han tenido suerte o no con la persona para la que trabajan. Asimismo, el hecho de sentirse “tenida en cuenta”, a través del compartir el almuerzo, o que se le ofrezcan cosas para tomar, actúan como compensatorios de malos salarios. En el extracto de entrevista siguiente Berenice compara las pagas y los tratos entre sus dos empleadoras:

*B: no, era mejor. Por eso te digo. Ella me pagaba 20 pesos la hora y me reconocía el pasaje y muchas cosas más. Muchas más. No valoro eso sino la consideración que me tenía. En cambio la doctora no, la doctora me pagaba no se si era 15 o 16 pesos la hora y no me reconocía pasajes y no me daba una gota de agua. O sea ¡a eso voy!*

*E: con esta otra empleadora, ¿podías comer, tomarte un café?*

*B: todo. “¿Querés tomar? acá hay, abrí la heladera. “¿Querés un sanguchito?” ya estaba trabajando con ella a las 10, 11 de la mañana y me decía “nena, no querés que te prepare un sanguchito?” o ¿querés un vasito de agua, una gaseosa?”. O sea esas cosas. Que te daban gusto de seguir trabajando, de seguir sirviéndoles a pesar que te paguen por ahí lo mínimo que te paguen, pero yo me sentía así. Me sentía bien. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

En el relato de Marta el acceso a la comida aparece como una forma de humillación por parte de los empleadores:

*M: Me decían “dale de comer a los perros”. Tenían comida para los perros y no me daban a mí. Nada. Al menos aunque sea algo. Salías a las tres de la tarde. Te venías a tu casa cagada de hambre.*

*E: Cuando ellos comían, ¿comían ahí?*

*M: No, yo en la cocina planchando, haciendo algo.*

*E: ¿Vos no comías mientras ellos comían?*

*M: Eso.*

*E: Y ¿no te dejaban tocar la comida de la casa?*

*M: No casi. No te dejaban. Como que ella quedaba la comida y fiuuu la embalaban, la metían al freezer. A veces te provocaba, yo agarraba y probaba con una cucharita, no digo que no. Agarraba y comía pero que no se den cuenta. (Entrevista a Marta, 51 años, empleada doméstica con retiro y asistente terapéutico, 2018)*

Otro aspecto que reproduce, produce e intensifica la desigualdad en este nicho laboral es la falta de reconocimiento del trabajo que realizan las empleadas domésticas y de cuidados. Un factor que contribuye al no reconocimiento de sus tareas es la continuidad natural que perciben las empleadas



entre lo que han hecho desde pequeñas hasta la actualidad. Diversos estudios (Burone, 2013, Canevaro, 2014; Cutuli, 2011) que trabajan con las perspectiva de las propias empleadas, descubren que la tarea que realizan fuera de sus hogares es percibida como una continuidad natural: educadas para las tareas domésticas desde infantes, convirtiéndolas en una cuestión propia de construcción de feminidad, se sedimenta una ideología de servicio que asocia de manera “natural” lo doméstico a lo femenino (Burone, 2013:4). Esta continuidad natural se apoya sobre ciertos saberes-hacer heredados por parte de las empleadas, desde sus infancias, cuidando a casas o a niños de familiares o conocidos, para luego proseguir estas tareas en casas de empleadores/as. A partir de la migración, cambian las características del hacer y la “ayuda” se convierte en un “trabajo” propiamente dicho (Canevaro, 2016:13,17), en el sentido de que se comienza a percibir un salario por las tareas realizadas.

En las entrevistas realizadas, si bien ninguna de las entrevistadas había trabajado en el servicio doméstico y de cuidados previamente a su migración, todas han trabajado como amas de casa (lo que se denomina “trabajo doméstico no remunerado”) o “ayudando” a parientes o conocidos por “propinas”. La utilización por las entrevistadas de la palabra “propina” por un lado refiere a una escasa retribución monetaria (no considerada salario por existir un vínculo familiar de por medio) y por otro lado, enfatiza el carácter no salarial de la relación, en cuanto las tareas que se realizan en ese vínculo (limpiar, cuidar ancianos, niños) no se consideran un trabajo sino una “ayuda”. Sin embargo se observa una ambigüedad presente en las percepciones subjetivas de las entrevistadas sobre estas primeras labores en sus trayectorias laborales:

*D: me voy a Lima porque en Lima termino el 4to y 5to de secundaria, vivía con una tía, le cuidaba a su hijito, lo llevaba al colegio y qué se yo y hacía las cosas de casa y ya era como me tenía en su casa.*

*E: ¿era una tía biológica?*

*D: no biológica sino del corazón diría yo más bien, como de la familia de mi tío (...)*

*E: y ¿vos trabajabas en la casa de tu tía?*

*D: de mi tía sí. Digamos trabajar como una manera como se dice, como si fuera su hija ponéle (remarca esta palabra ponéle). Ponéle (risa). O sea. Ponéle porque le tenía que cuidar al niño, llevarle al colegio mirar que haga los deberes, hacer la comida, limpiar la casa y de vez en cuando lavar la ropa y tenía eso, manejar la casa.*

*E: y ¿a cambio?*

*D: y a cambio estaba en su casa básicamente. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

*R: también estuve trabajando cuidando a mi abuela, me pagaba mi tía. Me pagaba lo que me mandaba mi tía porque ella estaba en Italia. No me pagaba mucho, era como una propina. Me daba mi propina. Me daba algo.*

*(...)*

*E: allá en Perú ¿trabajas de otra cosa además de la fábrica?*

*R: cuidando a mi abuela. (Entrevista a Rosario, 38 años, empleada doméstica y cuidadora de ancianos por horas, vendedora de comidas, 2018)*

Así, vemos que si bien se considera un trabajo, su retribución se considera “propina”. Esta ambigüedad en relación al tipo de tareas que se cumplen, se continúa en los trabajos domésticos con no familiares. La contracara de este proceso es que ese saber hacer heredado por las mujeres desde pequeñas, socializadas para el desempeño de tareas domésticas y reproductivas, constituye un trabajo invisible que, al no ser remunerado, no tiene valor de cambio dentro de la sociedad y queda circunscrito al espacio privado de la intimidad del hogar (Herrero, 2006). Esta invisibilización del trabajo se continúa en las relaciones laborales y los derechos de las empleadas dentro del trabajo doméstico y de cuidados remunerado. Siguiendo el argumento de Cutuli, a pesar de que el trabajo doméstico pareciera no requerir saberes específicos, y de esta manera la falta de calificación motive a las mujeres a tomar este empleo, paradójicamente esta labor “involucra una acumulación de saberes casi tan larga como la propia vida de las mujeres” (2011:37). Más allá de la formación formal (y su gran importancia como capital necesario para entrar a puestos de trabajo valorados), estas mujeres cuentan con una formación continua en los haceres domésticos, y sin embargo múltiples procesos aparejan un reconocimiento precario de sus habilidades. Estos procesos están relacionados a su género, origen nacional y clase.

En relación a su pertenencia genérica, en el marco de una configuración ideológica que relaciona a la mujer con el dar amor y al amor con el no trabajo por ser del orden reproductivo en oposición a lo público-productivo que caracterizaría al trabajo, no es la falta de formación o de saberes sino que es la condición genérica de la trabajadora la que se traduce en una desvalorización de sus saberes y en consecuencia en una disminución de su salario. Así la desigualdad dentro de este empleo refiere

a un reconocimiento precario (más que a un no reconocimiento): un reconocimiento que valoriza al tiempo que subordina. Así por ejemplo se valoriza que sea mujer aquella que cuida o limpia pero no se la reconoce como una empleada sujeto de saberes sino que se desvalorizan sus conocimientos y se la subordina a la realización de tareas “naturales” a su femineidad y propias de su deseo de dar amor.

Otro aspecto que refuerza el reconocimiento precario se relaciona al origen nacional. La no pertenencia a la cultura local en un primer momento, conlleva que no sepan hacer tareas al gusto y costumbre argentino, sobre todo cuando de cocinar se habla. En estos casos el origen nacional de las empleadas puede dar paso a rituales de distinción de la parte empleadora local, quien desprecia los saberes de la empleada, y enseña los propios.

Otro mecanismo de reconocimiento precario es aquel por el cual cuando se las considera “aptas” para el trabajo, se lo suele hacer en términos de su honestidad, su capacidad para ser silenciosas y calladas, para moverse sin que se note su presencia, e incluso su necesidad urgente del trabajo que las fuerza a aceptar casi cualquier condición laboral abusiva. A las migrantes latinoamericanas en general, y a las peruanas en particular se las considera más “aptas” para los trabajos de limpieza y cuidado. Ese reconocimiento y valorización se hace en base a una etnización de las relaciones laborales, que relacionan una etnia u origen nacional con un trabajo específico: así vemos que para las peruanas (y también para las paraguayas) el trabajo doméstico es el horizonte más común en sus inserciones laborales.

En relación a este mercado laboral segmentado por clase, sexo y etnia vemos la existencia de una plusvalía étnica. Tomamos esta idea del trabajo “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires” de Bruno (2008), donde se observa que el reclutamiento laboral de personas paraguayas de ambos sexos en el ámbito bonaerense se organiza en torno a las identidades nacionales y de género. El concepto de “plusvalía étnica” permite ver las relaciones de explotación particulares dentro del marco de relaciones capitalistas. Según Bruno este tipo de plusvalía es un

grado avanzado de la plusvalía absoluta que se explica por la construcción de identidades, relacionando las lógicas económicas y culturales: así, la etnia juega un rol estructurante en el reclutamiento de personas migrantes en nichos laborales específicos (el trabajo doméstico y el sector de la construcción, para mujeres y hombres respectivamente).

Sin embargo, para el caso del trabajo doméstico remunerado

“En términos del concepto de plusvalía étnica, el trabajo doméstico no genera plusvalía de manera directa. Pero al intervenir en las relaciones domésticas de reproducción reemplaza el trabajo (antes desmercantilizado) necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo; liberando eventualmente a los integrantes del hogar de ese tiempo potencialmente deducible al trabajo en el mercado.” (Bruno, 2008: 20)

Plantea Bruno que, a pesar de que el uso del concepto “plusvalía étnica” sea una derivación ad hoc para el caso del trabajo doméstico, se rastrean las mismas experiencias que para el sector de la construcción, que corresponden a la adquisición de una “plusvalía étnica” por parte de los empleadores: la estrechez sectorial en el acceso al empleo, mayor informalidad y sobreextensión de la jornada laboral. Vimos ya estos tres factores en el caso que nos ocupa: se observa desde esta perspectiva un aprovechamiento patronal y una reducción de costos al emplear migrantes para las tareas del hogar y del cuidado.

Otra forma en que se profundiza la desigualdad social entre las partes de esta relación laboral es en la interpretación que debe hacer la empleada del rol de aprendiz para evitar conflictos. Así, la empleadora se presenta como la poseedora de saberes y la empleada como aprendiz (Cutuli, 2011:40).

*Z : (...) Es como que yo ya sabía lo que se tenía que hacer. Ella siempre “esto es así, acá somos cinco chicos, prioridad los chicos... la comida...” “mire señora, yo no sé cocinar”. Yo no sabía cocinar las comidas de acá, pero sí sé cocinar. Pero una cosa es no saber hacer un huevo frito y otra cosa es no saber hacer los canelones, las lasagnas, un matambre, osea no sabía. “Mire señora yo no sé cocinar” “no, no, pero con receta lo vas a poder hacer. Pero ¿qué es no saber cocinar? ¿sabés hacer un huevo frito?” “si, yo cocino las comidas peruanas, sé cocinar, pero no las comidas de acá” “Ah bueno, eso es otra cosa” me dijo ella “no, yo te voy a indicar” . (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica por horas, 2018)*

*R: eran alzadas (risas) se creían más que uno, te mandan, (interrupción) y como uno es su patrona, te pagan, bueno (...) La señora pasaba el dedo así, “¡mirá que no sabes limpiar!” (...) esa señora me gritó, me acuerdo que me gritó, me dijo que no servía para nada. Y le dije “bueno señora si no le parece mi trabajo...”. Y a veces hay patronas que son así. (Entrevista a Rosario, 38 años, empleada doméstica y cuidadora por horas, vendedora de comida, 2018)*

Se pone en juego así una “performance de la desigualdad” y performances de inferioridad como parte del trabajo esperado por parte de la empleada, en tanto no actuar dicha sumisión puede ser considerado una falta de respeto.

Finalmente el aislamiento en el espacio privado del otro, donde el poder reside en quien contrata, es una variante de la coerción que pueden experimentar las empleadas en aquellos trabajos, a través del miedo. Así, Marta renuncia a un trabajo porque el empleador la encerraba y la invitaba a acercarse a él. Berenice también decide renunciar a un trabajo donde cuidaba a una señora cuando se entera que ésta era enferma psiquiátrica y contaba con una denuncia por maltrato a otra empleada:

*B: me entró como miedo porque yo estaba todo el tiempo sola con ella y yo echaba llave a la puerta que daba a las escaleras y a la puerta que daba a la calle. Yo ya tenía miedo. “No dios mío, por ahí me pasa algo. No, yo me voy”. Ya tenía actitudes raras la mujer conmigo. Me hablaba feo, me gritaba. Me levantaba la voz. Y yo como era me gustaba respetar siempre a la gente mayor y me gusta respetar pero es como que sentía ya como que ella se me quería sobrepasar conmigo. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex cuidadora, 2018)*

### **V.III. La formalización de la relación laboral y las demandas.**

Hemos insistido ya en que la falta de regulación formal a cargo del Estado de este sector laboral, ha conllevado la estructuración histórica de esta relación a partir de arreglos informales que reproducían distintos modos de servilismo. La tensión entre regulación informales y regulación formal persiste en la actualidad (Poblete, 2015). La existencia del afecto como principio moral que regula la relación tiene como contracara que ésta no termine de ubicarse ni como una relación afectiva ni como una relación laboral, sino como algo a mitad de camino entre ambos tipos. Asimismo, la preponderancia del trabajo “en negro”, no formalizado y no amparado por ninguna ley, ha conllevado que las posibilidades de negociación se vean altamente frustradas puesto que este tipo de trabajo implica una alta rotación laboral para las empleadas. Así, se ve en los casos estudiados que la negociación muchas veces es casi inexistente o es muy precaria, reduciéndose a un reclamo esporádico y de baja intensidad, y que el abandono del trabajo sin previo aviso es mucho más recurrente.

Dentro de los arreglos informales, y como explica Gorban (2015), la negociación de las condiciones laborales se circunscribe a lo pautado en cada situación laboral específica, definida entre la empleada y la empleadora. A su vez, el incumplimiento de las condiciones laborales raramente conlleva a litigio siendo sopesado con favores y valoración general del ambiente laboral (Granero, 2015:28). Cuando en algunos casos a pesar de la condición de irregularidad laboral, se perciben aguinaldos o vacaciones a discreción del empleador/a éstos se ven como actos de “generosidad”, mientras que la contratación irregular no es percibida como abuso laboral.

Las entrevistadas aluden a sus condiciones laborales en términos de tener o no tener suerte. Si son tratadas de manera digna esto responde a la “suerte” de encontrarse con empleadores/as buenos/as. Y si no se cumple con la registración laboral y el goce de derechos laborales, es debido a su mala suerte.

*M: Hay gente que... vos tenés suerte y hay veces que no, hay veces gente que te trata mal o te margina. O no es como vos te esperas, por eso. (Entrevista a Marta, 51 años, empleada en mantenimiento y asistente terapéutica, 2018)*

*B: yo he tenido suerte en el trabajo porque mucho me han querido y también ha pasado de que a veces he encontrado patronos que han sido duritos pero, ¿para qué?, no me puedo quejar de Argentina. (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, empleada doméstica, 2018)*

Para algunos autores las condiciones laborales se resuelven en una constante negociación y para otros dichas condiciones son impuestas por los empleadores, como por ejemplo, en los casos en que existe la regularización del empleo, ésta es impulsada principalmente por los propios empleadores para evitar conflictos y problemas legales (Granero, 2015). En el siguiente recorte de una entrevista se observa la incapacidad de la empleada para negociar su salario, en este caso debido al poco contacto con la empleadora.

*R: no me daban aumentos, sabían que otras gente cobraba más, yo tampoco no les pedía, también fue mi error.*

*E: y ¿por qué no les pedías?*

*R: y porque a veces... no le hablaba a la señora, como no paraban, me dejaban con su hijita y la casa sola, no tenía mucho contacto con ellas, en hablar. Una vez si le pedí que me aumente pero me aumentó 200 pesos, así. Pero siempre de lo que pagaban a otros a mi me pagaban menos... (Entrevista a Rosario, 38 años, empleada doméstica, cuidadora de ancianos, vendedora de comidas, 2018)*

Otros motivos por los cuales se registran pocas posibilidades de negociación o reclamo por parte de las empleadas refieren a que los empleadores no las tomen en cuenta en sus reclamos, la vergüenza de reclamar, el peligro de ser despedidas “vos les pedís algo y ellos te rajan y chau” y la consecuente necesidad del trabajo, el no sentirse con derecho a reclamo por agradecimiento (de favores, de buen trato, de haberles empleado sin referencias), la necesidad de las posteriores recomendaciones para conseguir nuevos trabajos, la existencia de una ficción de familiaridad entre empleada y empleadora. Incluso aparece la referencia al gusto o no de la parte empleadora ante cuestiones legales “buena relación tenía con la familia. Pero si hablaba de dinero como que no le gustaba”, “no le gustan las cosas burocráticas” y al conocimiento de los empleadores/as sobre sus derechos laborales, “eran abogados y ellos sabían”, “me parece que usted es abogado y usted sabe”, “sabían que otras gente cobraba más”.

En los casos en que se da la posibilidad de negociación de las condiciones laborales, esta es personalizada entre empleadas y empleadores. Si bien algunos autores hablan de la unilateralidad de la decisión por parte del empleador sobre la continuidad y la carga de actividades laborales de la empleada, observamos que la empleada puede influir en éstas y que el bagaje de saberes con que cuenta le permite adquirir una posición más sólida en la negociación. El contacto con otras empleadas, así como con otros empleadores resulta una fuente de información clave, en lo que Poblete (2015) ha llamado “circuitos informales de información”, los cuales se constituyen como “mecanismos que ponen sistemáticamente en cuestión la reglamentación formal del trabajo doméstico, ya sea porque la completan o porque la desafían” (2015:10).

*B: (...) cuando yo fui a la clínica con la señora yo le hablé a mi cuñada. “¿Cómo que estás trabajando por el mismo pago? ¡no!” me dice. “La casa es la casa y el hospital es otra cosa.” “Y, no sé, ¿cuánto tengo que cobrar?” y ella me decía. Como ella ya tenía años acá y ella sabía el manejo. “De esto” me dice “mirá vos tenés que cobrarle así y así de tu pasaje”. “Ah bueno”. Yo le hablé al hombre. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

*R: yo me sentía que me pagaban menos, porque muchas amigas venían y me decían muy poco te están pagando. Pero yo como no tenía nada seguro no me salía de ahí. (Entrevista a Rosario, 38 años, cuidadora de ancianos, empleada doméstica, vendedora de comidas, 2018)*

*Z: (...) Bueno, lo hablé con los señores ese tema y ellos sabían que yo estaba en mi razón y un poco eso se suspendió.*

*E: perdón, ¿ellos sabían que vos qué?*

*Z: no, ellos sabían que yo había hablado con el abogado, no estaba en mi derecho, o sea que no me correspondía el trabajo que ellos me ponían. Entonces como que ellos dijeron “bueno Zulma, cuando nosotros nos vayamos de vacaciones no vas a hacer más eso.” (Entrevista a Zulma, 2018)*

Vemos en estos extractos de entrevista la importancia que tienen los contactos para recibir información que constituyan un bagaje de saberes del que la empleada puede hacer uso para negociar con la parte empleadora. Como dirá Gorban (2010) en su análisis sobre las desigualdades en las relaciones laborales en el sector, en estas negociaciones, los saberes con que cuente la entrevistada serán clave. Los circuitos de información se presentan de suma importancia para saber cuáles son sus derechos, los beneficios laborales que debe esperar, las exigencias que puede sostener:

*E: y ¿estabas formalizada?*

*B: no. En negro. Por eso ella me decía “si vienen acá alguien a preguntarte decile que sos una amiga”. Ella misma me decía. En ese entonces yo no sabía cómo eran las reglas acá. Pero Tito [su marido] me iba enseñando, explicando, y Gabi también, mi cuñada, me dice “no, pero vos le tenés que exigir” “pero no quiere” le digo “no quiere”. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

Ese “no quiere, no quiere” con que termina este extracto de entrevista remite a que la mayor capacidad de negociación no anula la desigualdad estructural que da forma a esta relación laboral puesto que la desigualdad en las negociaciones es correlato de las desigualdades en la posición social (Tizziani, 2015: 322, 323) y si la empleadora “no quiere” respetar los derechos laborales de la empleada, difícilmente, bajo las condiciones observadas, sea posible obligarla a hacerlo. En esa línea Gorban sostiene que “la capacidad de negociación de la trabajadora se ve condicionada por el margen de urgencia que moviliza su búsqueda laboral, delineando así uno de los rasgos de la desigualdad característica de este tipo de empleo” (Gorban, 2015:32). Esa urgencia se observa en el momento post migración y la necesidad de un empleo rápido con el cual contar para pagar una vivienda (o que sea a su vez empleo y vivienda, como en el caso de la modalidad “sin retiro”).

*E: estuviste mucho tiempo desempleada?*



*R: no, no, desde que vine siempre trabajé porque tenía que pagar (...) y así. Trabajé de limpieza. Pero no hablo por mí sola, creo que todos los peruanos que vienen acá tienen que buscar trabajo rápido porque nosotros acá no tenemos casa y nos exigen pagar una pieza. Y así, de lo que sea. (Entrevista a Rosario, 38 años, 2018)*

También se observa la urgencia cuando se necesita el empleo y no se puede renunciar, soportando situaciones de violencia y de abuso laboral.

*Z: el hijo venía con sus ralles y me banqué muchas cosas y a veces la necesidad te hace soportar. Lo soporté. (...) Y yo los entendía, y también lo aceptaba porque era mi fuente de trabajo. (Entrevista a Zulma, 49 años, 2018)*

*E: pero ¿nunca te pudiste poner firme, digamos de decir “bueno, me da esto o renuncio”?*

*B: no, nunca me atreví. Porque no sé cómo expresar. Yo era una persona. Ahora te puedo decir así, de confianza, que mi autoestima es un poco mejor. Antes era mucho más callada, tenía mucha vergüenza a hablar. No me soltaba así nada más. Ahora sí, ahora... como soy... ¡me tienen que parar ahora! Pero antes como que me costaba hablar. Y eso que me decían “pero tenés que decirle” “pero ya le pedí una vez que me ponga en blanco y me dijo que no, que ella su servidumbre nunca pone en blanco” y... “no me da los pasajes tampoco” le digo. “No” me dice. Por una cuestión que yo necesitaba también. A veces también tenía que mandar a mis hijos. Llegó un tiempo que Tito [su marido] andaba mal, no estaba bien, firme no estaba bien.*

*E: ¿de trabajo?*

*B: claro. Entonces yo decía “algo me sirve esto” y estando acá, teniendo que pagar pieza y mandar algo a mis hijos ¿si no trabajo qué hago? y trabajando acá y acá ya junto, para la pieza y para mi comida y mandarle algo a mis hijos, porque no podíamos juntar nada. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

Una situación menos común parece ser la de Diana quien trabaja “sin retiro” y mantiene una relación afectiva intensa con su empleadora-madrina. En este caso las negociaciones son de otra índole, puesto que al compartir el espacio de trabajo y vivienda, al compartir la intimidad, ambas partes parecen buscar acuerdos y formalizaciones para estabilizar las relaciones. Si bien esta relación laboral se caracteriza por la ausencia total de regulaciones laborales, se encuentra formalizada al margen de la ley de trabajo. Se compensa así la irregularidad de contratación con la existencia de regulaciones escritas y formales que dan una sensación de mayor seguridad en el trabajo a la empleada, al tiempo que corren del plano la necesidad de regularizar la situación laboral que queda por fuera de la ley. Así, la firma primero de un “papel” que estipula un tiempo de prueba, y luego la firma ante abogado de un comodato que estipula el uso de los espacios de la casa, se inscribe en esta lógica de protección mutua esquivando la ley y los derechos laborales. De esta

manera, tanto la empleadora como la empleada pueden proteger la relación al tiempo que pueden continuar con las ficciones de parentesco, puesto que al decir de Diana “¡a una hija no la ponés en blanco!”, se echa mano de otros recursos formales para delimitar la relación entre dos personas que al final son extrañas la una para la otra. Se inscriben las negociaciones y formalizaciones en el registro de los sentimientos:

*E: ese comodato ¿lo hicieron después de cuanto tiempo de vos trabajando ahí?*

*D: igual yo cuando entré hicimos un papel entre las dos, una prueba de 6 meses, como cada una se va sintiendo, vamos a ir viendo, probando como funciona o no funciona, y después se renovó por un año.*

*E: y ¿eso con abogado?*

*D: no, fue con ella, fue entre las dos me acuerdo. El segundo año si fue con el abogado. El segundo año empezó el comodato. Sí. Y ahora seguimos teniendo comodato.*

*E: qué interesante.*

*D: sí, sí, sí, digamos y así como que hay algo digamos, porque a veces todo está bien abstracto pero a veces está bueno que algo sea legal. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Como vimos anteriormente en el apartado de la reciprocidad y el afecto, a pesar de que la empleada demuestre la necesidad de “algo legal”, para protegerse del cambio súbito y de la fragilidad de la relación, la ficción de parentesco y de reciprocidad afectiva no permite avanzar hacia el reclamo de derechos laborales. Si bien este caso descrito responde a la modalidad sin retiro y muestra especificidades propias de una intensa proximidad entre empleada y empleadora, cercanía tanto material (por el hecho de compartir vivienda) como simbólica (por la arraigada ficción de parentesco y lenguaje afectivo que la delinea), vemos que en casos “con retiro”, el afecto también ocupa un lugar importante a la hora de negociar o no hacerlo. La personalización de las relaciones laborales, y la descripción del patrón/a en tanto “buenas” o “malas” personas que ya rastreamos en el relato de una empleada que percibía los repertorios de demarcación actuados por la empleadora en términos de maldad, vuelve a percibirse en el relato de Bernarda cuando espera que el patrón mejore sus condiciones laborales (aumente el salario en este caso) sin que ella se lo demande. En muchos casos la recepción de beneficios se comprende como generosidad del patrón, y esto es lo que Bernarda espera:

*B: eso sí he tenido mala suerte señorita, no.... trabajé en negro, dentaba con un sueldo y después, yo dejé, yo decía “démelo después”, yo no podía decir “señor mire que ha habido aumento, deme el aumento” no, no, yo tenía vergüenza, y esperaba que salga del corazón de ellos que me diga “mira Bernarda salió aumento, o te voy a aumentar un poquito más” pero no... (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos, 2018)*

Así también la falta de capacidad para negociar se relaciona a la vergüenza para demandar. Esta vergüenza puede deberse a la relación afectiva que cruza el trabajo, al no reconocimiento de sus tareas, como a su pertenencia a sectores sociales devaluados socialmente e incluso al desconocimiento de sus derechos. Más allá de poder dar respuesta a esta incapacidad para negociar, vemos que Bernarda encuentra finalmente una forma de que los empleadores le den aumentos (si bien no en el caso descrito anteriormente), sin recurrir a la negociación directa, sino a través de la amenaza de renuncia como recurso de negociación indirecta. Esta renuncia no es directa tampoco sino que se infiere en el mensaje de la empleada, como un código que el empleador conoce:

*B: (...) mucho se da que mis abuelas, venían los hijos, “mi mamá se ha acostumbrado mucho con vos”, ya a veces ya me avivé un poco más y les decía “sí, pero me parece que me voy a ir, ya no voy a hacer más nada” “pero ¿por qué?” “no.. porque ya me voy a regresar a mi tierra” “no, no, no, yo te voy a aumentar un poquito más”. (Entrevista a Bernarda, 60 años, empleada doméstica y ex cuidadora de ancianos, 2018)*

El límite de este recurso es que depende del reconocimiento del trabajo de la empleada por parte del patrón pues solo si es valorado su trabajo la amenaza puede delinarse como la posibilidad para mejorar sus condiciones laborales. En el caso de que no sea reconocido su trabajo, la única salida que tiene la empleada es la renuncia y la búsqueda de algo mejor, o el quedarse con menos trabajos, lo cual no siempre será malo, ya que permitirá pensar en estudiar una carrera que les permita dejar el trabajo doméstico. Esto lo veremos en profundidad en el último apartado de esta investigación.

Por otro lado, ¿cuál es el papel de agencia que tiene la empleada cuando se perciben abusos o explotación laboral? Al respecto, en referencia a tener que cumplir más tareas que aquellas para las que fue contratada, una entrevistada remarca por un lado el carácter recurrente de este tipo de flexibilizaciones, así como la actitud que se debe asumir para no permitirlo:

*E: pero ¿a vos te habían contratado para cuidarla a ella?*

*D: exactamente, la típica.*

*E: ah ¿es típico?*

*D: sí, sí, a no ser que vos te impongas y te hagas respetar. (Entrevista a Diana, 28 años, 2018)*

*B: (...) yo al regresar con la doctora ya no iba a ser lo mismo (...) yo ya venía con otras expectativas de aclararle y decirle “usted me paga lo que me paga y sino no no trabajo y no trabajo” (...) porque me di cuenta que no, que ella me tenía que pagar mi trabajo. O sea el trabajo que yo le hacía que muchas personas me decían que no lo hacían. (...) O sea en ese sentido yo ya venía a decirle “mire mi trabajo vale y usted me paga la hora que están pagando y me reconoce el pasaje”. (Entrevista a Berenice, 2018)*

Así, la forma de que se cumpla el pacto original entre empleador/a y empleada se dirime en la actitud personal de la entrevistada, la que dependerá a su vez de sus necesidades, de la situación en que se encuentre materialmente, del grado de dependencia al trabajo que está siendo negociado (es decir, si la empleada tiene otros trabajos, si la remuneración que éstos dejan es suficiente, si cuenta con familia o amistades que puedan ayudarla económicamente), de si tiene hijos a cargo (y si los tiene si es sola o acompañada), así como de la información con que cuenta acerca de sus derechos laborales (de los beneficios, pero también de las tareas que debiera cumplir, el salario que se le corresponde, etc.). Es probable así que una migrante recién arribada al país, que no cuenta con medios de subsistencia, que debe pagar una habitación, y que posiblemente no cuenta con redes de ayuda arraigadas y complejas (en el sentido de contar con más de una persona, quien suele ser la migrante previa que le consigue el primer trabajo), tenga más problemas para negociar sus condiciones laborales y las tareas que realizará. Asimismo la posibilidad de contar con varios trabajos y no solo con uno permite a la empleada renunciar o no aceptar un trabajo específico porque sabe que podrá subsistir con los otros hasta conseguir algo mejor.

Cuando el afecto no se ha constituido como un elemento cohesionador entre las partes del contrato laboral, es el miedo o la vergüenza las que aparecen como impedimentos de la empleada para reclamar así como márgenes de acción que tienen los empleadores para explotar a las empleadas. El hecho de que la empleadora de Berenice quisiera que ésta termine sus tareas en poco tiempo, es tan

potente para ella que esta trabaja cada día dos horas más sin ser remuneradas: el deseo de la empleadora, una demanda poco razonable en tanto el tiempo de trabajo pagado (4 horas diarias) no se condice con la cantidad de tareas a realizar (además de ser tareas de mucha exigencia física), se impone sobre la empleada quien cumple con la exigencia de la otra. El reclamo en esta ocasión es débil y se inhabilita frente al “carácter y la personalidad” de la empleadora.

*B: (...) todo el tiempo que trabajé con ella no me dio ni un vaso de agua.*

*E: ¿no podías agarrar?*

*B: no, no, no. No, no, no.*

*E: ¿tenías prohibido? ¿Te había dicho?*

*B: no, no, porque ya con el carácter y la personalidad que si vos lo ves es como que te da... no sé si miedo... para mí es miedo. Decía si le digo algo por ahí me vaya a contestar mal. Hasta la nieta, el nieto eran muy... ¿viste? Entonces yo trataba de quedarme quieta. ¿Viste? Ya por ahí cuando salía me compraba algo para mí, pero todo el tiempo que yo trabajaba nunca. Ni siquiera una taza de agua caliente. Nunca. Llegaba a las 6.30, 7 de la mañana y a esa hora estar limpiando en invierno es oscuro. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

La experiencia en el mercado laboral dota a Berenice de un bagaje de conocimientos que ella puede utilizar para demandar mejores condiciones laborales.

*B: yo ya te digo por una cuestión de timidez mía o no se, de verme en un país extraño, pensé que yo no tenía derecho a reclamo, que venía acá a trabajar porque tenía que trabajar. Esas cosas me las pensaba yo. Pero a medida del tiempo que uno va pasando, va viviendo cosas, uno entiende que tampoco el trabajo lo puedes regalar así nomás ¿entendés? tampoco aprovecharte pero pedir lo que es justo. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

Se observa este cambio en un episodio concreto: cuando su último empleador amenaza con denunciarla a migraciones (ella estaba en condición migratoria ilegal en ese entonces) tras su renuncia. En un primer momento Berenice le reclama mejores condiciones salariales, siendo consciente de la flexibilización de las tareas a la que fue sometida, y al abuso laboral que estaba sufriendo, pero ante la renuencia del patrón decide renunciar.

*B: me dijo “¡no! yo no te puedo pagar más” me dijo. “Yo no te puedo pagar más, nena yo también trabajo al igual que vos, pero yo no te puedo aumentar el pago”, “bueno señor” le digo “pero yo se que el trabajo en casa y el trabajo en la clinica es otro. Aparte usted me dijo que solamente la acompañe a la señora pero yo la tengo que bañar, peinar, pintar, cosas. Le cambio la ropa. ¡Le atiendo a la señora! ¡le cocino! y son cosas que no estaban adentro del arreglo. “No pero” me dice “pero es un departamento chico”, “por más que fuera chiquito señor, yo estoy todo el dia con la señora”. (...) Le digo, “ah bueno si no me puede pagar disculpeme pero yo me voy a pasar a retirar, no me conviene” le digo “aparte no tengo mis pasajes y lo que usted me paga es muy poco” me dice “¡no! ¿cómo me podés abandonar? el lunes voy a ir a migraciones y te voy a*

*denunciar” “vaya señor, haga lo que usted crea conveniente” (...) me dijo el hombre: yo te voy a denunciar porque encima que estás ilegal. Denúnciame. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

Compara este caso con el miedo que sintió cuando su primera empleadora diez años antes la acusó de robar objetos y la amenazó con denunciarla.

*E: ¿vos sentiste miedo cuando te dijo eso?*

*B: no. Con este hombre no. Yo no sentí miedo. Cuando la primera vez la señora me acusaba de cosas sí, porque había venido recién. Era la primera vez que había venido acá entonces sí sentí un poco de miedo. Después no. Después al hombre este no le hablé atrevida sino que le hablé un poco fuerte: “si usted cree conveniente irme a denunciar denúnciame”. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

En este sentido, nos interesa vincular el pasaje de la modalidad de trabajo “sin retiro” a “con retiro”, con las nuevas posibilidades abiertas a las empleadas en la configuración de su lugar en la relación laboral y en las negociaciones. La modalidad “sin retiro” suele ser la mejor opción para las mujeres recién llegadas al país y que no cuentan con una habitación propia, ya que esta modalidad soluciona el trabajo y la vivienda. Sin embargo, también se puede extender en el tiempo esta modalidad en tanto permite mandar un mayor cantidad de remesas a la familia que ha quedado en el país de origen, y en tanto suele ser preferida cuando la familia de la empleada aún no se ha vuelto a juntar tras la migración de los que han quedado en origen, o cuando la empleada no ha conformado una familia propia. Sin embargo históricamente la modalidad sin retiro es cada vez menos común, siendo hoy que solo el 6% (Canevaro, 2016:33) de la totalidad de las empleadas domésticas (migrantes y no migrantes) es empleada bajo esta modalidad:

*“...el cambio de pasaje de sin retiro a con retiro no invalida que persistan modelos “paternales” con nuevas formas más contractuales, sino que lo que ocurre es que se superponen niveles -personales, afectivos- con lógicas más racional, formales y contractuales. Empleadas y empleadores/as pueden aludir a la protección, la confianza y la pertenencia a una familia para caracterizar esta relación, sin excluir la referencia a los derechos laborales y sociales” (Canevaro, 2016:33)*

Sin embargo este pasaje implica modificaciones importantes en esta forma de empleo: mayor independencia y tiempo libre, separación del espacio privado del espacio de trabajo desde la

perspectiva de las empleadas, y el establecimiento de relaciones de subordinación laboral menos marcadas. Asimismo, el pasaje de sin retiro a con retiro tiene como consecuencia la mayor autonomía que logran las empleadas domésticas al poder delimitar sus horarios y tareas (Canevaro 2016:18) y un alejamiento físico y afectivo con sus empleadores/as, lo que definitivamente redundará en un espacio y un tiempo propio para dedicar a su familia, proyectos o nuevas perspectivas. En tanto resulta significativo para analizar las capacidades de negociación de las empleadas, queremos añadir que el pasaje mencionado e incluso el pasaje de la modalidad “trabajo para un solo empleador” a la modalidad “trabajo por horas para más de un empleador” tiene un potencial no mencionado hasta ahora. Vemos que el contacto con otros empleadores/as puede servir a la empleada para relativizar las situaciones vividas en los otros trabajos. Así veremos en la entrevista a una empleada, que la posibilidad de contar con el apoyo y el conocimiento de otros empleadores, abogados además, le permite a ella sentarse a negociar con sus patrones las tareas que debe realizar y los espacios en que debe trabajar, para así evitar nuevas situaciones de abuso laboral:

*Z: (...) Porque después trabajé para un abogado por hora y este abogado me dijo: “No Zulma, lo que están haciendo con vos nada que ver porque vos no trabajás para la hija ni para el hijo, o sea no es culpa que ellos si se van de vacaciones en el transcurso del año... o sea está bien, cumple con tu horario de trabajo pero en la casa vos.” (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

No solo cambia la percepción de la empleada sobre su situación de explotación sino que también su forma de negociar con los empleadores:

*Z: ellos sabían que yo había hablado con el abogado, no estaba en mi derecho, o sea que no me correspondía el trabajo que ellos me ponían. Entonces como que ellos dijeron “bueno Zulma, cuando nosotros nos vayamos de vacaciones no vas a hacer más eso” (...) Lo hablé también con ella y todo eso cambió... cambió cuando yo me puse firme y le dije que yo todo esto lo hablé con un abogado y que no. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

También, cuando se han agotado las posibilidades de negociación y la parte empleadora no cambia su actitud, o no se corresponde con lo que la empleada ansía, la figura del “otro empleador” es relevante para tomar la decisión de dejar un trabajo, no solo por la posibilidad material y económica

que representa contar con más de un trabajo, sino también por la posibilidad simbólica de recibir apoyo “autorizado”, al tratarse en este caso de empleadores con status social y educacional.

*Z: (...) yo me angustiaba e iba a la otra señora y “mire lo que ha pasado, esto y aquello”, “no” me dice, “Zulma tu decisión (de renunciar) está perfecta porque ellos te decían una cosa y hacían otra”. O sea siempre marcaban eso. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

Se constatan en las entrevistas diversos modos que ponen en práctica las empleadas para reubicarse en una posición de negociación más ventajosa. Las diferencias en las estrategias estriban en los diferentes tipos de relaciones alcanzados con la parte empleadora, a la actitud personal de la entrevistada, al tiempo transcurrido entre la migración y el momento de negociación, a la existencia y características de las redes que tiene la persona, a los conocimientos con que cuenta, a las necesidades, deseos y proyectos de la entrevistada, a si tiene o no familia e hijas/os, a sus prioridades y a la actitud de los/las empleadores/as. Así, por ejemplo, Diana privilegia una situación de comodidad material en casa de la empleadora y de autonomía en los tiempos que le permiten estudiar y pensar en sí misma, “una especie de pacto” entre ella y la empleadora: la “horizontalidad” (términos utilizado por Diana) que caracterizaría a la relación laboral, promovida por la ficción de familiaridad, le permite estas ventajas. El alcance de estos pactos y la contratación de una otra empleada se registran como modos en que Diana se reubica en las negociaciones, corriéndose del lugar de empleada para ocupar un lugar de cuidadora-ahijada. En el caso de Zulma será el contacto con los otros empleadores los que le permitan “ponerse firme”. Bernarda registra que “ya comencé a avivarme”, al amenazar con su continuidad laboral para alcanzar mejoras salariales. El enojo al que llega Berenice tras negociaciones infructuosas le permite exigir el cumplimiento de su derecho al aguinaldo. La renuncia a un trabajo para tomar otro “conseguí algo mejor para mí” o el cambio en el trabajo (pasar de limpieza a cuidado dentro de la misma familia) aparecen en el relato de Rosario. Por su parte, Marta observa que sus reclamos eran promovidos por tener hijos, es decir, sabiendo que tenía otros a quien mantener, es que reclama a sus empleadores, y lo hace aludiendo a ellos. En otro trabajo la misma empleada reclamará indemnización tras despido,



se pondrá firme en no firmar una renuncia, y entrará en litigio. Finalmente, Berenice, aconsejada por su cuñada (también empleada doméstica con mayor tiempo en el país) constata haber reclamado sucesivas veces a distintos empleadores, sin lograr mejoras laborales. Lo que se observa en este caso es un cambio cualitativo en la actitud de Berenice: en una primera migración, sus reclamos apelan a la “consciencia” de la empleadora, y al no encontrar una respuesta positiva, abandona la negociación, “bueno, si usted dice que no tengo derecho está bien. Yo le comentaba nomás. Gracias”; mientras tanto, en su segunda migración, Berenice renuncia al trabajo por ser mal pago, y ante la amenaza de denuncia por parte del empleador, ella se mantiene firme, “denúncieme”. En otros casos, las entrevistadas hacen un balance entre lo que ellas dan, el “esfuerzo” que ponen en su trabajo, el reconocimiento del mismo por parte del empleador/a (a través de múltiples formas, como vimos anteriormente) y toman decisiones racionales, donde lo emocional es uno de los aspectos a tener en cuenta.

## **CAPÍTULO VI. Ser mujer, migrante y empleada doméstica ¿qué significa?**

### **VI. I. La influencia del género en las relaciones y percepciones de las empleadas a partir de la migración e inserción laboral.**

Desde sus inicios, este trabajo explicitó la importancia de preguntarnos cómo opera el género en la experiencia migratoria de las mujeres peruanas que se insertan en el empleo doméstico. Para ello, nos adentramos en caracterizar esa experiencia engendrada en relación al contexto migratorio y del mercado de trabajo del país de destino, a cómo opera a nivel de las relaciones laborales, sociales, familiares y con el Estado y a nivel subjetivo, en la percepción que las empleadas tienen de su situación. Luego de haber revisado un corpus teórico referente a cómo el género se constituye como un estructurador de los procesos migratorios y de inserción laboral, en este último capítulo centraremos el análisis en la influencia del género en las relaciones y percepciones de las empleadas a partir de la migración e inserción laboral, teniendo en cuenta específicamente las relaciones familiares de las empleadas así como sus redes de contactos y las relaciones laborales entre las empleadas y las empleadoras. Las percepciones subjetivas de las empleadas en cada una de estas relaciones resultan significativas para avanzar en la comprensión de los procesos de autonomización abiertos por la migración, sus oportunidades y límites.

#### **VI.I.I. La reconfiguración de las relaciones familiares y de contactos.**

En las entrevistas analizadas surgieron varias dimensiones a ser tenidas en cuenta para analizar cómo se vinculan género y migración: las decisiones familiares en torno a la movilidad de la mujer, el financiamiento de su viaje, los contactos previos en el país de destino, la formación de redes de mujeres en destino, el envío de remesas, las posibilidades de trabajar, las configuraciones familiares tras la migración.

La decisión de migrar aparece en las entrevistas realizadas como una decisión espontánea, sin planificación, en términos de “aventura” o como una decisión emocional en tanto necesidad de alejarse de situaciones dolorosas o conflictivas en Perú. Sin embargo el nivel de autonomía en esta

decisión depende también de la necesidad de mandar remesas a la familia en origen, sobre todo cuando los/as hijos/as de la migrante quedan al cuidado de otra persona. La condición ligada a la maternidad de las entrevistadas es fundamental al tomar la decisión de migrar, y asimismo las motivaciones principales de la migración cambian en base a esta condición: cuando la migrante no tiene hijos o los hijos son ya mayores, puede decidir espontáneamente la migración, pero cuando tiene hijos pequeños, la responsabilidad hacia ellos coarta las posibilidades de decidir el movimiento. En un caso Berenice relata que, luego de su primera migración, al volver a Perú porque sus hijos se encontraban tristes por la ausencia de sus padres, se entera que estaba embarazada, y ya no le es posible volver a Argentina:

*B: me regresé para Perú y bueno después me quede allá y cuando yo regreso me enteré que yo estaba embarazada (...) Y bueno, era imposible regresar con panza y con hijos. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

En otros casos, la migración aparece como “sacrificio” de una madre por sus hijos. En algunos casos, puede que la mujer vuelva al país de origen para cuidar de ellos, en otros, que migre dentro de estrategias familiares de reunificación, aun en contra de sus propios deseos.

*B: yo por problemas familiares con él [su marido] personalmente, ya no quise venir. Pero bueno, tanto fue la insistencia de mi hijo el mayor, que quería estar al lado de su papá...él no quería ir para Perú. Me dijo “yo me quedo acá, tengo trabajo”. (...) Y el mayor me dijo “mamá yo quiero irme de vacaciones, no quiero ir a vivir allá, quiero ir de vacaciones, quiero conocer la Argentina”. Y “bueno” le digo. Pero yo no quería, porque yo ya sabía mi realidad y yo decía: si me voy y me pasa lo mismo que acá lejos, en un país lejos, donde no conozco a nadie, donde no voy a tener a nadie, ni siquiera a un hermano. Por ende, no tengo familia acá. Yo decía ¿cómo me voy a ver? pero como dicen ¿no? A veces el sacrificio de una madre es darle el gusto a los hijos. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

Así también, la soledad en la que enfrentan las mujeres las tareas de cuidado y reproducción familiar en sus países de origen, ya sea porque el hombre no se ocupa de las tareas, haya abandonado a su familia o haya migrado antes, delimita las posibilidades de las mujeres para decidir autónomamente sus migraciones. En estos casos el traslado aparece como una migración forzada en tanto que la decisión masculina previa formatea sus responsabilidades respecto a su familia.

Berenice decide cada uno de sus pasos migratorios en relación a lo que ha decidido su esposo, quien ha migrado antes:

*B: “Bueno vamos a ir, si nos va bien nos quedamos sino nos regresamos”. Pero ya la situación se va dando distinto cuando uno llega acá. Entonces yo decía, “¿qué me hago con tres hijos allá?” (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

En este caso, Berenice expresa que la migración es también parte de “darle el gusto a sus hijos”. Ahora bien, atendiendo a la complejidad que dicho proceso implica, ésta no puede ser tomada como una justificación holista. Así, un elemento que gravita con mayor peso es que su marido, migrante previo en Argentina, se desprende de toda una cadena de responsabilidades respecto a su familia: migra en un primer momento en el marco de un proyecto familiar de juntar dinero para construir una casa en Perú, pero luego decide que no desea volver aduciendo que en Argentina había trabajo. A su vez las remesas que manda a su familia en origen resultan insuficientes y Berenice debe salir a trabajar en changas para solventar los gastos de ella y sus tres hijos, teniendo de soporte a su hermana quien se ocupa de cuidar a sus hijos para que ella salga a trabajar. Los motivos por los cuales el marido en Argentina no manda remesas suficientes son dos: su condición laboral precaria, haciendo “changas”, lo que no permite una continuidad en el envío de remesas, y sus proyectos autónomos de juntar dinero para “irse a otro lado”.

*B: Sí sí, él me mandaba. Era poco pero bueno, me mandaba. Porque él tenía otros propósitos. Supuestamente me decía que él estaba juntando, que quería irse a otro lado. Que por eso estaba juntando plata. Y bueno, lo poco que él podía mandarme me mandaba. Nunca me dejó tampoco de mandar. Pero por ahí no me alcanzaba. No era suficiente para mantener tres chicos. (Entrevista a Berenice, 2018)*

Así, la precariedad en la situación migratoria del hombre es condición previa pero no única de la migración de su esposa, puesto que si bien los motivos económicos son relevantes, no son de por sí explicativos de la precariedad de la situación familiar que sufre la mujer que queda en origen. Es decir, la situación de Berenice se encuentra altamente constreñida por las decisiones de su esposo y ella aparece como la única persona responsable de los hijos. Ante ello, sus decisiones aparecen no ya en el marco de estrategias familiares sino de estrategias feminizadas para cuidar mejor a sus

hijos. No es todo el grupo familiar quien se sacrifica por el bienestar de la familia, sino que ese sacrificio recae casi únicamente en Berenice.

*B: “Y bueno” le digo a mi hijo, “vamos a probar”. Porque ya te digo, yo tenía una mala vida con mi marido acá. No fue una vida buena que digamos, pero bueno, también me arriesgué a esas cosas, afronté esa situación y me los traje a mis hijos. Y entre las cuales bueno... también pasamos tantas situaciones duras... ¡porque duras!... la peor parte me la llevé yo, porque digo, él es hombre y bueno. Él se las mandó. Pero yo me la llevé la gran parte. Pero aún así la iba remando con mis hijos, con mi matrimonio y ahora estoy acá!*

*E: ¿A qué te referís con “la gran parte” te la llevaste vos?*

*B: Porque vivíamos mal nosotros, siempre peleábamos, en un tiempo fue un tipo agresivo. Tuve muchas infidelidades. Así que bueno. Eso. (Entrevista a Berenice, 49 años, 2018)*

Un elemento desestructurador de las relaciones familiares presente en las migraciones aparece en otro fragmento del relato de Berenice.

*B: Ya cuando volvimos acá en el 2001, la realidad de él era otra cosa. Yo lo encontré a él con mujer, que vivía con la mujer y en la familia todos sabían. (Entrevista a Berenice, 49 años, 2018)*

Esto repercute en la situación de vulnerabilidad de Berenice, en su salud mental, dado que a partir de ello comienza tratamientos psicológicos y psiquiátricos, y tiene efectos finalmente en sus decisiones migratorias: decide volver a Perú con sus hijas, pero termina retornando a la Argentina por motivo de la muerte trágica de un miembro de la familia. Todos los movimientos migratorios (tres) de Berenice fueron promovidos por motivos familiares y emocionales: primero, la muerte de un hijo suyo de cuatro años la motiva a migrar para “despejarse”; luego el sufrimiento de sus hijos que habían quedado al cuidado de una tía en Perú, la motiva a decidir volver para estar con ellos, tras lo cual se queda siete años en su país; luego su marido va a buscarlos y los trae a todos a vivir como familia lo cual ella acepta en términos de sacrificio por sus hijos; luego de un año ella decide volverse a Perú al ver que su marido la engañaba frecuentemente con otras mujeres y que sus únicas redes de apoyo en Argentina pertenecían a la familia de él; finalmente Berenice regresa aquí para estar con su hijo y su nieta ante el suicidio de su nuera. Observamos así que la decisión acerca de migrar de Berenice se encuentra constreñida por las relaciones familiares.

En otros casos, cuando las entrevistadas aluden como factor explicativo de su migración a la espontaneidad del movimiento, parece ser una manera de evitar las negociaciones familiares, o de

poner en discusión la decisión. Así, se dan casos en que las mujeres migraron sin proponerse migrar: vinieron de visita, y terminaron quedándose porque les gustó el lugar o que migraron “sin pensarlo mucho”.

Es relevante apuntar que la condición de maternidad influye fuertemente no solo en los momentos migratorios iniciales sino también en las decisiones laborales en el país de destino: continuar un trabajo a pesar de la explotación para mantener a sus hijos/as; dejar el trabajo doméstico porque su paga no resulta suficiente para solventar los gastos de ellos/as; tomar o renunciar a un trabajo en base al poder tener o no tener tiempo para el cuidado de la familia; apelar a la existencia de los hijos/as para demandar mejores condiciones laborales; ofrecerse a los empleos aduciendo “ser sola” como ventaja para el empleador/a en términos de la elasticidad de los tiempos. Asimismo Marta relata que cuando su empleadora en el trabajo de mantenimiento para la empresa “Efectivo sí” descubre que ella estaba embarazada “no le gustó” y por ese motivo la “marginaba”. En este caso Marta es despedida pero antes le otorgan la licencia por maternidad. La misma entrevistada apunta que su condición de responsable de sus hijos la desanimaba a ponerse a estudiar una carrera (luego de no haber podido convalidar sus estudios realizados en Perú) porque privilegiaba trabajar para poder así invertir “y darle a mis hijos todo”. Berenice por su parte cuenta que acepta un empleo “porque no sabía que estaba embarazada” y que cuando se entera de esto su marido le impone: “no trabajes más y no trabajas más”.

La importancia de la contención en redes es fundamental en todos los pasos migratorios y laborales: en el momento de decidir la migración, o en los sucesivos momentos de decidir quedarse y no volver al país de origen. Teniendo en cuenta que estas mujeres han migrado solas, sin familias en destino, sólo con la figura de un/a migrante previo/a, se tornan relevantes las experiencias sobre una vida sin contención familiar. En un primer momento de financiamiento del viaje, inserción laboral en el país de destino y ayudas complementarias para realizar el movimiento, es visible el significativo componente femenino de las redes: serán las hermanas quienes ayuden

financieramente para pagar el pasaje, otras hermanas y tías las que darán una primera vivienda en destino, serán las hermanas, amigas o compatriotas mujeres quienes posibilitarán la primera inserción laboral en destino (como reemplazo de ellas mismas o a través del contacto con algún/a empleador/a), hermanas o cuñadas cuidarán a los hijos de la empleada que permanecen en el país de origen, así como serán las amigas quienes hagan de reemplazo para que ellas puedan volver a su país a visitar a sus familias. Las redes de información para conseguir buenos trabajos, conocer los medios para conseguirlos, las remuneraciones justas, los derechos laborales mínimos, etc; así como las recomendaciones para ingresar en un trabajo, serán todas y en todos los casos protagonizadas por mujeres. En aquellos casos en que existan hombres (maridos de las trabajadoras) en esas redes, serán ellos quienes intenten actuar coartando las posibilidades de las migrantes (“me dijo que ya no trabaje, que cuide a mis hijos”, “él dejó ese trabajo a condición de que yo no lo haga”). En todos los casos los hermanos hombres de las trabajadoras aparecen como autónomos, independientes del proyecto creado por la hermana migrante, haciendo sus propias familias, ya sea que hayan migrado también o no.

Otro factor relevante que permitirá comprender los procesos de autonomización abiertos por la migración es el alejamiento de las redes tradicionales (familia, barrio, amigos de la infancia), valorado positivamente cuando estas mujeres desean alejarse de situaciones de coerción y control social y familiar.

*Diana: el peso del lugar donde vives así vos seas nueva, así te hayas mudado a un barrio nuevo, el peso (...) la estructura, los vecinos, lo que dicen los vecinos pesa mucho, mucho. Siempre está la vigilancia constante. (...) y ahí vienen las críticas, ahí dicen “¡ay no! ¿por qué lleva amigos varones a su habitación?” “y bueno ¡es mi amigo!”. Acá por ahí lo podés llevar y no pasa nada, puede pasar algo si vos querés pero no pasa nada, pero está bien visto. (...) A eso me refiero son más libres en ese sentido. Entonces eso allá pesa bastante y pesa con mucha habladuría. Eso es lo que más me molesta, mucha habladuría de la gente, mucha crítica, mucho prejuicio. A mí eso no me va, que se meta en su vida, ¿por qué meterse en la mía? (Entrevista a Diana, 28 años, 2018)*

*D: y el tema de la familia ni te cuento, es una barbaridad. “ay sí que ¿por qué no tienes hijos?” ya tienes veintipico de años y cuándo?” Ay dios. ¿Qué uno no puede quedar soltero o qué?*

*E: y ¿acá no sentís eso?*

*D: no, acá hay mucha gente que tampoco lo quiere. O lo quiere, bueno, si llega y sino también. O sea eso capaz esas cosas como que me siento bastante libre. Y está bien me parece, comparto mucho las ideas que tienen acá. Y capaz por eso me siento cómoda. O sea, porque uno comparte sin querer algunas cosas, pero cosas que yo ya vivía luchando allá. (Entrevista a Diana, 2018)*

*E: Y ¿me podés contar por qué fue que decidiste venir?*

*M: Y porque sí, porque nunca me gustó estar allá. Mirá que tenía todo allá. (Me señala en secreto al marido quien está de espaldas viendo la TV y baja la voz). Sí, porque nunca le quisieron. Por eso te digo, allá tenía yo todo. Tenía buenos colegios tenía... (interrupción) por eso, me vine para acá. Y después se vino él. (Entrevista a Mari, 51 años, 2018)*

En los relatos mencionados se observa una percepción subjetiva de mayor libertad en la toma de decisiones, así como las bases materiales para esa percepción: el alejamiento de las redes familiares o de una cultura tradicional en el país de origen que las coarta en sus capacidades de acción. La migración aparece decidida, o ratificada, a partir del logro de autonomía.

Asimismo, es valorado positivamente el hecho de migrar como un “escape” de relaciones conflictivas o dolorosas. En este sentido, Zulma refiere a situaciones conflictivas que motivan el traslado, Bernarda se aleja de su marido con quién estaba en una situación de conflicto y se vuelve a encontrar con él ocho años después, y Berenice migra siguiendo a su marido para “despejar” su cabeza tras la muerte de un hijo suyo.

La movilidad migratoria puede aparecer también con un halo de temor o desconfianza cuando no se cuenta con redes de ayuda mutua o cuando las redes existentes no son de confianza. Así, Berenice migra sabiendo que los únicos contactos con los que cuenta provienen de la familia de su esposo. Su desconfianza hacia ellos se explica por el ocultamiento de situaciones de infidelidad por parte de su esposo y su familia. Ante el conflicto constante con una parte de la familia del marido, ella construye apoyos dentro de esas mismas redes familiares pero no busca crear redes nuevas fuera del ámbito familiar, siendo que actualmente, 25 años después de su primera migración al país, su única red de contactos continúa siendo la familia del marido. La inexistencia de redes vinculares propias, desligadas del esposo, junto con la precariedad de su empleo, parecen ser puntos clave para entender los esfuerzos que ella realiza para estar bien con él y para mantener la relación.



## **VI.I.II. Migración, inserción laboral y género: relaciones empleadora - empleada, ¿el género como puente?**

Magliano en su análisis sobre la migración boliviana contemporánea a la Argentina, apunta a que la operatoria de género en los contextos migratorios tiende a reproducir patrones de desigualdad y reforzar estructuras de subordinación. Así, por ejemplo, para el caso que nos ocupa, las trabajadoras domésticas remuneradas, la igualdad de género entre las empleadoras y empleadas, converge con la desigualdad de clase, etnia y origen nacional, dando cuenta que: “No existe el colectivo mujeres como un todo homogéneo, puesto que es imposible desligar el género de las intersecciones políticas, culturales e históricas en que invariablemente se produce y se mantiene.” (Magliano, 2010:258). La autora propone una perspectiva interseccional que analice los vínculos y la interdependencia entre la clase, la etnicidad y el género, como elementos fundamentales para entender el reparto de las tareas reproductivas. Esta perspectiva hace un llamamiento a romper con la idea de una supuesta homogeneidad entre las mujeres sobre la que ha descansado muchas décadas el feminismo<sup>4</sup>.

No es de nuestro interés preponderar una opresión sobre otra ni hablar de suma de desigualdades en el caso de las mujeres migrantes, pues es un amplio debate dentro del feminismo al que no podemos dar una respuesta en este trabajo. Pero enfatizamos la perspectiva según la cual “no podemos pensar el género sin pensar también su sentido etnizado, racializado y de clase, del mismo modo que no podemos pensar la migración sin pensar en el género y la clase” (Jaramillo, 2014:199). En vistas a dar cuenta de los procesos de autonomización en términos de género que abarca esta tesina, entre

---

4 La interseccionalidad como movimiento teórico dentro del feminismo nació en Estados Unidos, cuando en los años '80 se desarrolló una corriente crítica del feminismo que puso en discusión ideas de sororidad y universalidad entre las mujeres, como respuesta al feminismo “blanco” de la segunda ola (Moré Corral, 2017:22). Las autoras que promovieron este desarrollo se centraban en las experiencias de las mujeres negras, quienes no compartían las reivindicaciones feministas de las mujeres blancas de clase media ni tampoco encajaban en los movimientos antirracistas de los hombres negros. A partir de allí, Kimberlé Crenshaw (1989) acuña el término “interseccionalidad” para poder analizar ese limbo en donde habían caído las mujeres negras, que sólo la intersección entre sexismo y racismo podía dar cuenta.

las migrantes trabajadoras en el ámbito doméstico y de cuidados, resultó pertinente estudiar esas relaciones laborales en las que el género es tensionado con otras condiciones de existencia.

Además de su mayoría numérica, es relevante la existencia de una especial referencia a las mujeres empleadoras en los relatos de las empleadas. En éstos observamos diversas percepciones de la empleadora mujer. Por un lado, la empleadora podía aparecer como “madrina”, en una relación de maternalismo. Esta relación “conciene a dos mujeres como tales socialmente subordinadas al poder masculino así como también apela al rol abastecedor afectivo de las mujeres en la familia.” (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014:105). A su vez contiene un grado de explotación psicológica que sería ignorado: ofrece protección maternal, rebaja y ofende. En el caso de Diana, vemos que esta relación cumple con esa expectativa social de abastecimiento afectivo ya que se delinea a partir de “demandas de amor” (en palabras de la entrevistada) que le hace su empleadora-madrina a ella. Cada actividad laboral de la empleada es leída en términos simbólicos como dones afectivos a otra mujer que se encuentra sola y enferma, y que a causa de su enfermedad no ha cumplido con la expectativas sociales alrededor de una mujer: tener hijos y conformar una familia heterosexual patriarcal. Probablemente la empleadora cumpla la expectativa social que recae sobre ella en su ser mujer al querer “adoptar” a la empleada como su hija (lo cual no llega a realizarse) o con la referencia a ésta como su “ahijada”. Por su parte, la empleada dota a la empleadora bajo un velo de excepcionalidad, y a su vez, de debilidad, en tanto es “dependiente” de ella. Finalmente, la explotación psicológica está presente en esta relación entre Diana y su empleadora, en tanto la primera refiere repetidamente a una crisis que tuvo por el “cansancio emocional”, dadas las expectativas de la empleadora-madrina en ella como dadora de amor, seguridad, protección, que no se condicen con su condición de empleada.

En otros relatos, la figura de la empleadora aparece como fuente de maltratos, imposiciones, incomprensiones, vigilancia y control.

*R: Se ponía atrás tuyo a ver que estás haciendo. Y así no se podía trabajar, cuando una persona está atrás tuyo mirando no se puede trabajar así. (Entrevista a Rosario, 38 años, empleada doméstica y cuidadora por horas, vendedora de comida, 2018)*

Zulma observa una diferencia entre los empleadores hombres y las empleadoras, cuando ha tenido ambos:

*E: la relación con las empleadoras mujeres y empleadores hombres, vos tuviste de los dos tipos ¿no? ¿Vos dirías que es diferente?*

*Z: sí... sí, totalmente, porque en este caso el empleador era como más que te trataba mejor, el trato yo lo sentía mejor con él que con ella, con la señora, es como que ella siempre marcaba las cosas. Es más, ahora tengo un empleador que más hago el trato con el señor que con la señora. (...) Mejor para mí el empleador varón que la empleadora mujer. Me llevo mejor, charlo mejor, me abro más, no sé si ellos me dan esa confianza que las empleadoras, pero hasta ahora para mí es mejor el empleador que la empleadora. (Entrevista a Zulma, 49 años, empleada doméstica con retiro, 2018)*

Cuando las empleadas refieren a una mirada vigilante, controladora, y demandante sobre su trabajo, siempre refieren a las empleadoras. Este control sobre su trabajo es relatado en numerosas ocasiones como uno de los aspectos mas negativos del trabajo en limpieza: Rosario aduce que el trabajo “es tranqui, mientras nadie te vea, trabajás tranquila”; Zulma apunta que en su trabajo se angustiaba mucho ya que “era mortificante (...) la empleadora me marcaba las cosas, se desorganizaba todo el trabajo (...) muy ansiosa era, parecías un robot y no un ser humano”; por su parte Marta se queja de la presencia de la familia empleadora mientras ella limpiaba:

*M: “(...) lo que pasa es que trabajaba con ellos, estaban ellos ahí. Es como que te decían... o vos limpiás algo y ellos estaban ensuciando y vos tenés que limpiar de vuelta, ¿ve? Eso es jodido, no es como limpiar y ya te vas. No. Eso es así. Y sino "me podés hacerlo?", "mirá te falta ahí" . (Entrevista a Marta, 51 años, empleada doméstica y asistente terapéutico, 2018)*

Quizás esto se deba a la mayor presencia de las mujeres empleadoras en los hogares o en la administración del trabajo de la empleada: quienes ordenan o indican qué debe hacer la empleada ese día, quien observa que el trabajo esté bien hecho, quien corrige las maneras de hacer o enseña nuevas, quien delimita los horarios de trabajo de la empleada, quien negocia o impone nuevas actividades o corrimiento de horarios, y quien construye distinciones con la empleada, restringiendo los usos del espacio y de las cosas en el hogar.

Los empleadores masculinos aparecen en caso de que sean solteros, hijos de una mujer mayor a la que la empleada está cuidando, o padres viudos. Es decir, aparecen sus figuras cuando no hay una

mujer que pueda hacerse cargo de la administración y trato con el personal de limpieza y/o cuidado. Sus figuras aparecen diversamente ilustradas: potenciales abusadores sexuales, explotadores laborales, ausentes o benignos frente a la figura de la mujer empleadora quien ejerce el control sobre lo doméstico.

Algunas investigaciones (Granero, 2015; Burone, 2013) indican que en las relaciones interpersonales que se dan en el marco del hogar, las mujeres, dentro de la división sexual del trabajo, podrían establecer relaciones cercanas donde el estructurante del género

“(…) en principio aunaría a empleada y empleadora al ser ambas mujeres. Pero a la vez esta relación de trabajo las diferencia ya que existe una identidad asociada a una desigualdad social, entrecruzada además por una relación “afectiva” que enmascara la relación de trabajo en sí, que se establece puertas adentro.” (Burone, 2013:5)

Es decir, se da la existencia de un “interjuego entre identidad compartida/diferenciada, relaciones de proximidad/distanciamiento, y de dominación/subordinación” (ídem). La relación entre la empleada y la empleadora contiene, según Granero, demarcaciones sociales y simbólicas que establecen la pertenencia a diferentes clases sociales, al mismo tiempo que la pertenencia a un mismo género. Esto conlleva cierta ambigüedad, donde la afectividad, la reciprocidad, el antagonismo, la complicidad y la tensión se hacen presentes. La relación entre ellas contiene tanto identificación de género, vínculo afectivo y dependencia laboral (2015:28). Por su parte, Curtis y Pacecca (2010) apuntan que la patrona y la empleada aparecen como contrafiguras cuyas diferencias pueden ser reforzadas o suavizadas por el género. El género podría actuar como un puente por sobre el poder de clase, en tanto es el género el “pivote” para la ficción de parentesco y la reciprocidad: “en esta relación entre desiguales, igualados en género, relación de dependencia al fin, la empleada podría ser la protegida o la abusada de la patrona” (2010:180).

El género aparece como “categoría muda” (ídem). Y así, mudamente, sin ser explicitado por las empleadas, pueden rastrearse situaciones en los relatos en que las empleadas gozan de cierta complicidad con las patronas, o perciben favores de éstas, pero nunca quedan las empleadoras referenciadas como quienes dieron el favor o fueron parte de ese intercambio, sino que quedan

subsumidas, en el relato, dentro del sujeto “familia” que da el trabajo. Así, cuando Zulma queda embarazada y luego tiene a su hija, se le permite concurrir al trabajo con la pequeña, favor que Zulma agradecerá soportando abusos laborales hasta su renuncia. Pero ese favor no aparece dado por la patrona sino por “ellos”, patrón y patrona, familia empleadora, aunque en varias partes del relato quede explícito que era la patrona quien administraba el trabajo de Zulma. Sin embargo la empleada aludirá que la relación con la patrona no era tan buena como con el patrón, con lo cual se deja entrever que hay una tensión con la empleadora, en tanto controladora del trabajo de la empleada.

Por otra parte, la identificación de género no aparece como algo valorado especialmente por las empleadas de nuestro estudio, sino que al interrogar por los vínculos que las unían a las empleadoras, se privilegiaba el relato de los tratos en términos laborales: cumplimiento o no de los derechos de las empleadas en tanto trabajadoras, respeto o no de los horarios y tipos de tareas a desempeñar por las mismas, la presencia o ausencia de la misma para poder negociar favores, la presencia controladora o difusa de la empleadora sobre el trabajo de la empleada; o en términos éticos: caracterización de las empleadoras como buenas o malas personas en relación a los tratos diferidos a la empleada, las construcciones de operatorias de distanciamiento respecto a ésta, la existencia o no de actos generosos, la existencia o no de “dones”.

En este sentido, creemos pertinente pensar la dificultad que tiene el colectivo de mujeres en general para “reconocer un constreñimiento patógeno común porque las sociedades las reenvían constantemente a lo individual, a lo biológico, pero también porque no se reconocen en el grupo sexuado” (Hirata y Kergoat, 1988 en Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014). Si bien esta frase remite a una explicación acerca del por qué las mujeres no suelen construir un sujeto colectivo y prácticas colectivas como defensas laborales, creemos que se ajusta a esta otra realidad. Es uno de los aspectos que nos parece pertinente recuperar después de observar las relaciones de género entre

empleadas y empleadoras: su dificultad para reconocerse como mujeres ambas, al menos desde la perspectiva de las empleadas. Sostenemos que esta dificultad se inserta dentro de los mecanismos de biologización de las mujeres, quienes “desde su naturaleza” aparecen dispuestas a administrar, llevar a cabo, o controlar las tareas de limpieza, cuidado y reproducción doméstica.

Solo en un caso la igualdad de género es presentada de manera directa como argumento a favor de la empleadora, quien prohíbe a Berenice hablar de los maltratos recibidos por ella con el patrón, ya que al ser ambas mujeres compartirían un conocimiento (sobre ese espacio, el doméstico) que lo excluye a éste por ser hombre.

*B: cuando llego un día a la mañana me dice la señora “nena, vení”, “sí señora”, “vení”. Yo me acerco y me dice “las cosas que vos tengas que decir ¡decímelo a mi! vos no tenés porqué decirle a mi marido porque él es hombre, él no sabe.” (Entrevista a Berenice, 49 años, ex cuidadora de anciana, 2018)*

La identificación genérica que diversos estudios rescatan como posibilidad de relaciones más horizontales donde el género pueda actuar como puente (o escalera, sería una mejor analogía, si entendemos que las relaciones laborales son verticales y jerárquicas en este tipo de trabajo), no aparece en nuestra investigación como una referencia en los discursos de las empleadas. Es decir, éstas no refieren a las empleadoras en tanto mujeres sino en tanto patronas. Cuando hablan de ellas no las identifican como otras iguales en tanto género, sino como parte de una “familia” más amplia que les da trabajo. El borramiento de esta identificación puede explicarse de múltiples formas. Granero (2015) indica que el límite de la identificación genérica es la distancia primaria que no logra borrarse: “nadie es dueño de nadie” y la prerrogativa básica de la empleada será optar entre fuentes laborales según su conveniencia, quebrando si es necesario los puentes que hayan sido tendidos con las empleadoras. Podemos añadir aquí que la distancia de clase aparece como un bloqueo para otras identificaciones. En este sentido, todas las operaciones de distanciamiento que la empleadora despliega para diferenciarse de ese ser tan cercano y tan distante como es la empleada, socavan la igualdad compartida como mujeres subyugadas al poder masculino. Asimismo la subordinación de ambas no comparte las mismas características: si bien las empleadas comparten

con las empleadoras la expectativa que la sociedad tiene sobre ellas, las empleadoras se pueden alejar relativamente de esta expectativa usando el privilegio de su posición económica, algo imposible para las empleadas. Se genera una gran distancia entre ambas que impide el reconocimiento mutuo en su posición de mujeres.

El hecho de que sean las mujeres quienes ejecuten y administren las tareas reproductivas en el mismo espacio, y sean los hombres quienes salen al ámbito público en mayor parte, acerca a las mujeres en esta relación laboral, pero ese acercamiento es percibido como control, vigilancia, desconfianza, por parte de las empleadas. Asimismo el control puede ser percibido como un acto de “marginación” en tanto se acompaña de comentarios tales como “¡ves que no sabés limpiar!”, “no servís para nada”, “limpialo de nuevo”, dentro de las performances de inferioridad descritas anteriormente.

Observamos así que la figura femenina empleadora se constituye preponderantemente como la figura del control por excelencia. Cuando existe la referencia a la empleadora como cómplice, a la que la empleada puede contarle sus problemas y secretos, y recibir apoyo y comprensión de la otra parte, esto sucede solo si la empleadora vive sola, sin marido y sin hijos, si trata a la empleada de una manera maternalista (protegiendo y/o rebajando) y si demuestra dotes benignos como dadora de afecto, maternal y portadora de humildad. Aunque la existencia de identificaciones con las empleadoras parece ser más fuerte cuando no hay una figura masculina en el hogar, en esos casos la empleada aparece en una posición de inferioridad ante la patrona: como una hija, ahijada, etc.

A partir de lo recabado en las entrevistas, sostenemos que los roles de género en torno a la responsabilidad sobre el ámbito reproductivo inciden en la concepción que las mujeres empleadas y empleadoras tienen de sí mismas y de las otras en actividades que las convocan en tanto mujeres, en su rol *natural* de cuidadoras. Desde esta concepción se establece y reproduce la idea de que el ámbito de las actividades reproductivas les corresponde a las mujeres, donde unas liberan a otras

para que puedan trabajar en el ámbito productivo. Se reproduce así la legitimación de que sean las empleadoras quienes administren y controlen el trabajo doméstico.<sup>5</sup> Desde este trabajo sostenemos que mientras sigan siendo las mujeres las únicas encargadas de la administración del trabajo doméstico de las empleadas, la distancia de estatus entre ambas y las operatorias de distanciamiento seguirán afectando las posibilidades de verse igualadas en una posición de subordinación ante el hombre. Asimismo la desvalorización de las formas de hacer las tareas domésticas ajenas y la valorización de las propias por parte de las empleadoras, con sentidos racializados y clasistas, sobre un espacio de conocimientos en común en tanto mujeres, conjuga aspectos de igualdad de género y rivalidad en condiciones de desigualdad -de poder, de clase, de etnia, de cultura, de estatus- sobre espacios naturalizados como femeninos.

---

5 En este sentido, desde el informe de la OIT “Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico” (2010) se estipula que “Puesto que el trabajo doméstico permite a otras mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares equilibrar el trabajo y la vida familiar, esta actividad desempeña un papel fundamental en el funcionamiento fluido de la economía.” (pag.15) y que “El sector del servicio doméstico posee una gran capacidad de absorción de mano de obra puesto que las tareas no remuneradas relacionadas con la función reproductiva de la mujer van delegándose cada vez más en las empleadas domésticas.”, reproduciendo desde ámbitos institucionales internacionales la idea de que lo doméstico es tarea de mujeres.



## **CONCLUSIONES. Recuperando la discusión sobre autonomías desde la mirada de las mujeres migrantes.**

Marta migra para poder vivir su vida con su marido (novio antes de la migración) porque sus padres no lo querían; Bernarda visita la Argentina, le gusta y decide quedarse: se aleja así del conflicto que mantenía con su esposo por la hipoteca de su casa en Perú; Zulma migra dejando relaciones conflictivas. En estos casos se hace visible la posibilidad que abre la migración sobre una mayor autonomía física, en el sentido de vivir una vida libre de violencia, poder decidir sobre su sexualidad, y también el poder decidir romper una relación de matrimonio con la distancia, sin mediar un divorcio. Así, y como vimos en el apartado de las relaciones familiares y contactos, el alejamiento de estructuras tradicionales como la familia y la cultura del país de origen aparecen como una fuente de liberación de estas mujeres migrantes. Otro uso de sus cuerpos, otras posibilidades de relaciones sociales percibidas como más “libres”, y otros proyectos de vida aparecen y ponen en disputa las estructuras de género que pesan sobre estas mujeres.

Veámos que Diana siente que en Argentina aumentan sus posibilidades de llevar a una persona del sexo opuesto a su habitación sin que los vecinos la critiquen. Asimismo, en su relato aparecían expectativas sociales (de vecinos, amigos, familia) sobre su proyecto de vida como sujeta femenina de carácter restrictivo: ella debía ser madre, según la opinión ajena. No solo se siente más libre en sus decisiones por haberse alejado de su cultura de origen, la cual se le aparece como más “estructurada”, o disciplinaria, sino que experimenta que la sociedad y cultura del país de destino se acomodan mejor a su propia ideología y proyecto vital: puede observar que “hay mucha gente” que tampoco elige la ma-paternidad y allí ella puede sentirse referenciada y legitimada en su deseo.

Pero en términos de la autonomía en la toma de decisiones de Diana, no es de subestimar el hecho de que su empleadora-madrina sea parte de la “mucha gente”: se observa en numerosos pasajes de la entrevista el gran poder de influencia que la empleadora tiene sobre ella, no solo dando directivas acerca de la limpieza de la casa, sino imponiendo formas legales e ilegales de relacionamiento -

firma de un comodato para regular el uso compartido del espacio, “no gusto” en el trámite burocrático para formalizar la situación laboral de Diana-. Así también la empleadora aparece como figura dadora de dones y promotora del trámite de nacionalización de Diana: es ella quien tiene la idea, quien consigue los testigos, quien hace el trámite (junto con la empleada); incluso Diana abandona una carrera universitaria a partir de las charlas sobre política con su empleadora, quien influye para que la empleada no prosiga esos estudios aduciendo que la facultad está controlada por partidos políticos. El maternalismo se hace presente de maneras solapadas y las posibilidades de Diana para hacer un camino autónomo, al margen de su empleadora, se ven seriamente restringidas. Vemos una constante influencia de la empleadora en cuestiones legales, sociales, e incluso en el acceso a derechos: la empleadora decide qué tipo de derechos gozará la empleada a través de la elección de los medios para conseguir esos derechos: nacionalización sí, formalización laboral no. El contenido “maternal” de la relación convive con el hecho de que sea su empleadora, y esto carga de fragilidad la relación, al menos desde la perspectiva de Diana: ella no tiene ninguna seguridad acerca de la continuidad de su trabajo ni sobre su futuro. Mientras la remuneración que recibe es muy baja, y no se encuentra legalizada en su labor, estos factores negativos serían compensados por el comodato, los regalos, las ayudas, los favores. Pero la misma Diana reconoce que sus perspectivas a futuro no pueden depender de la ayuda de la patrona, sino sólo de sí misma. Al reflexionar sobre su condición laboral en la informalidad, Diana se muestra ambivalente entre la idea de volver a hablar con su empleadora al respecto o “tener confianza en sí misma” sin pedir ayuda:

*D: (...) tengo un amigo que me dijo “mira Di si le pasa algo a ella yo no sé vos...” y bueno trabajaré supongo en algún lugar, le digo, como siempre. Siempre me ha ido bien y no me puede ir mal, ¡siempre me ha ido bien! O sea, he tenido baches pero siempre he salido, entonces confío más yo en yo misma o sea en lo que yo puedo hacer que en lo que a mí me pueden dar, entonces eso como que es mi actitud y mi postura. Y nunca lo hemos pensado ese tema. Lo cual estaría bueno hablarlo (ríe) digo yo. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Al igual que relativizamos la autonomía de decisiones en el caso de Diana debemos hacerlo en otros casos. Bernarda logra conjugar una visita al país, hace ya 19 años, con la mala relación con su

marido, y el hecho de que sus hijos ya fueran grandes, para decidir su permanencia en Argentina. Ella no quería ver a su marido porque éste había hipotecado y perdido la casa familiar. Por ello cuando viaja con sus hermanos a la Argentina ve la posibilidad de quedarse y se puede observar en su relato la capacidad subjetiva que tiene de ejercer su autonomía de decisión de no volver a su tierra (durante ocho años) dado que su marido puede ocuparse de sus hijos que quedaron en Perú.

*B: yo me enojé con mi esposo y le dije que hasta que el no me entregue mi título y me diga que mi casa ya está todo libre no lo quiero ver acá yo. (...) Y yo también me sentía bien pensando que mi esposo estaba junto a mis hijos. Decía “no estaré yo, pero está su padre al lado de mis hijos”. Yo tenía pena si se vendrá él. (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos y empleada doméstica, 2018)*

Sin embargo, su responsabilidad en el seno de su familia de origen restringe sus posibilidades de decidir libremente sobre su permanencia en el país de destino, ya que ella siempre pensaba “volver con algo”. El sentirse sola y la necesidad de ayudar económicamente al marido sin trabajo y los hijos, tensan su historia entre el quedarse y el irse.

*E: ¿por qué en Perú eras ama de casa y acá empezaste a trabajar?*

*B: sí señorita porque como ya me vine para acá, como mis hijos quedaron allá, y yo tenía mucha pena de no regresar. Yo a mis hijos decía “yo regreso a Perú pero voy a volver con algo, ¿qué voy a volver con las manos vacías no?” Porque ya en Perú mi esposo trabajaba en una empresa, y la empresa también quebró y ahí bueno ya estaba mi esposo un poco mal de la situación y yo dije “bueno, voy a trabajar para ayudarles a ellos, voy a trabajar un añito y de ahí me voy”, pero ese añito de nueeevo decía otro año y así.*

*E: ¿o sea que siempre pensabas volver?*

*B: claro, mi meta siempre era regresar a mi tierra porque era sola yo acá, con mis hermanos nomás... (Entrevista a Bernarda, 60 años, ex cuidadora de ancianos y empleada doméstica, 2018)*

El caso de Berenice llama la atención sobre nuevas formas en que esa autonomía física, económica y de toma de decisiones debe ser relativizada. Si bien sus migraciones fueron decididas por ella, cada migración estuvo signada como un “escape” a situaciones emocionalmente violentas: muertes, infidelidades, mentiras. Asimismo, la tristeza de sus hijos luego de la migración de ambos padres primero, la soledad para llevar adelante la crianza de tres hijos y la imposibilidad de mantenerse con las remesas que mandaba luego su marido son los factores que marcan sus idas y venidas migratorias y sus posibilidades de trabajar.

La autonomía económica se ve claramente definida en aquellos casos en que, habiendo sido antes amas de casa, ahora son trabajadoras, lo cual les facilita la autonomía física y la toma de decisiones. Pero esta autonomía económica debe ser analizada tomando diversas variables: la posibilidad y necesidad de mandar o no remesas (dependiendo quiénes han quedado en el país de origen), la posibilidad de vivir con remesas que les manden o por el contrario la necesidad de trabajar y cuidar hijos en soledad simultáneamente; la configuración familiar tanto en origen como en destino: si hay más de un salario para mantenerse, las posibilidades de remesar son mayores y las posibilidades de elegir un trabajo mejor aumentan; pero a su vez, si la mujer se encuentra sola en el país de destino tiene más tiempo para trabajar, con lo cual aumentan sus posibilidades económicas, aunque gran parte de su salario se envíe luego a la familia que quedó en Perú.

A su vez, no podemos dejar de vincular la autonomía económica a las condiciones del empleo doméstico que reconstruimos a lo largo de la tesis. Las condiciones de explotación y precariedad laboral -informalidad y carencia de derechos laborales- atentan contra la posibilidad de autonomía económica real y fomentan la dependencia de estas mujeres de sus parejas. Esto se suma a las responsabilidades que portan como madres y como principales emisoras de remesas a su país de origen.<sup>6</sup> En este sentido, cuando se le preguntó a Berenice sobre sus derechos laborales, ella respondió que nunca había gozado de ellos y que siempre había dependido de su marido. Esa dependencia se torna aun más complicada cuando observamos la condición laboral en la que se encuentran sus maridos: sin trabajo en Perú o en Argentina, habiendo sido despedidos de forma abrupta, sobreviviendo en base a changas, lo cual empuja a las mujeres a permanecer en trabajos de explotación física y psicológica, para poder mantener al grupo familiar y remesar. Asimismo, cuando la mujer se encuentra sola y con hijos las condiciones de explotación son aun más aceptadas.

---

6 “Lauby y Stark (1988) señalan que, en determinados contextos, en países en desarrollo se prima la migración de las hijas frente a otros miembros como resultado de una estrategia familiar. Las mujeres migrantes muestran un mayor compromiso con los objetivos familiares frente a los objetivos personales y esto explica, por ejemplo, que las mujeres envíen más remesas que los hombres” (Lucas y Stark, 1985; Taylor, 1987)” (Grande-Martin, 2012).

En términos subjetivos interesa que la autonomía económica no es solamente tener recursos económicos suficientes para mantenerse a sí mismo y a la familia (en forma de remesas o no) sino que además involucra componentes valorativos del tipo de trabajo desempeñado: cuando las mujeres evalúan su trabajo en el empleo doméstico, el balance es negativo: demasiada informalidad, maltratos, marginaciones, abusos, explotación. Pero cuando los comparan con sus trabajos en Perú, aparecen las valoraciones positivas: el trabajo es “más sencillo”, posibilita tener más de un trabajo o estudiar, posibilita manejar tus horarios, las horas de trabajo diarias son menores (sobre todo porque en Perú les pagaban a destajo).

En el caso de Rosario, quien cuenta con un estudio terciario incompleto de enfermería hecho en Perú, el fallecimiento de una anciana a la que cuidaba a la tarde, le plantea la posibilidad de ponerse a estudiar nuevamente. Vale aclarar que está teniendo dificultades para validar sus estudios anteriores en Argentina, problema habitual entre los/las migrantes, al menos de Perú. Además Rosario visualiza que en Argentina hay más trabajo en el cuidado de ancianos, comparándolo con el mercado laboral en Perú “donde más fábricas hay”, conllevando la posibilidad de desempeñarse en un futuro en el ámbito de trabajo que ella desea (el del cuidado) pero de manera profesionalizada (contando con un título habilitante). Asimismo observamos que la posibilidad de estudiar no aparece ligada en su relato a la gratuidad de la educación en este país sino a la posibilidad de contar con tiempo libre para hacerlo. Pero, ¿cómo contar con tiempo libre si estas mujeres necesitan trabajar muchas horas diarias para que el ingreso les rinda, dada la precariedad salarial de la actividad desempeñada? El tiempo necesario para estudiar es la positiva contracara de la fragilidad de la contratación laboral: el despido lo posibilita. En el caso de Rosario además, su proyecto de estudio se encuentra condicionado por el hecho de no tener hijos o familia que cuidar.

Observamos entonces que el proyecto de estudiar y profesionalizarse se encuentra condicionado por la configuración familiar de la empleada (bajo la tensión de que es más fácil estudiar si no tienen a cargo a nadie, pero que la posibilidad de contar con un marido es una facilidad para poder vivir con

el salario del otro, mientras se está estudiando), el tiempo libre que le queda fuera del trabajo, la posibilidad de manejar autónomamente sus tiempos (ya sea que “pacte” con el empleador/a o que trabaje por horas). Un condicionante claramente negativo para estudiar, pero también para lograr utilizar sus competencias educativas previas, es la imposibilidad de validar sus estudios realizados en Perú (todas manifiestan no haber podido usar sus títulos conseguidos en su país de origen para trabajar en Argentina).

Debemos añadir que el hecho de que las empleadas cumplan con las tareas reproductivas doblemente (en casas ajenas y en las propias) reduce de manera rotunda el margen de tiempo disponible para crear un proyecto propio alrededor de una formación educativa. Incluso cuando están trabajando y estudiando a la vez, son ellas quienes continúan ocupándose de las labores domésticas en sus casas.

Asimismo el hecho de migrar, trabajar y contar con “plata en mano” actúa como desmotivador del proyecto de estudio. Éste sólo cobra relevancia cuando se evalúan las desventajas de la inserción en el trabajo doméstico y de cuidados remunerado: así, en palabras de las entrevistadas, “(las empleadas domésticas) cobran muy poco”, “el cuerpo no te aguanta”, “ahí vienen los dolores”, “llegás a tu casa muy cansada”, “es un trabajo duro”, “esclavizante”, “te explotan”, “das mucho y recibís poco a cambio”, entre muchos otros motivos que fueron analizados previamente. De esta manera, a nivel económico, este trabajo no constituye la mejor inserción laboral para autonomizarse y las remesas constituyen un importante bloqueo en ese camino.

A nivel subjetivo el panorama es más complejo e involucra tanto la situación de vulnerabilidad psicológica, legal, material y social (por la escasez de redes) que conlleva la migración, y los abusos en un nicho laboral sumamente precario; como también involucra posibilidades nuevas en la autonomía: la posibilidad de estudiar y profesionalizarse en este tipo de trabajo aparece como más cercana, en comparación con trabajos anteriores en Perú. En los casos en que el estudio no es el proyecto central, otros ocupan su lugar: Berenice abre un kiosco en una parte de su casa; Zulma y

Bernarda comienzan a ayudar en un proyecto comunitario en donde trabajan cuidado niños: nuevos lazos pueden construirse (entre personas igualadas en su condición migratoria y de clase) a partir de los cuales se abren sus posibilidades de accionar políticamente.

Dominique Vidal señala que las empleadas realizan muchas veces tareas consideradas degradantes y caracterizadas por la ausencia de autonomía, donde priman las relaciones afectivas ambivalentes (Gorban, 2010). Tareas que como vimos se encuentran a medio camino entre la servidumbre y el trabajo. Si bien dimos cuenta de esto a lo largo de la investigación, también observamos el ejercicio de cierta autonomía dentro de los límites que configura la estructuración de relaciones. Por ejemplo, en lo que respecta al trabajo “sin retiro”, Cutuli expresa que esta modalidad “parece llevar al límite las situaciones de explotación y el vínculo asimétrico entre empleada y empleadores”. Si bien esto puede ser cierto en la mayoría de los casos, cabe rescatar que en el caso de la única entrevistada que trabajaba bajo esta modalidad, encontramos el relato de mayor “autonomía” en el manejo de los tiempos.

*D: (...) yo trabajo con mi madrina...y tengo una obra social digamos....\$5500. Y manejo mis tiempos. Una relación diferente que nació con ella. Y no es una relación patrón-empleada, es una relación (...) más horizontal (...) y es muy diferente pero sí, no dejo de hacer todo lo que tengo que hacer desde luego (risas) como cuidar la casa, el perro, la limpieza, la comida, todo. Todo lo que se hace en una casa. (...) o sea todo es todo ¿no? pero digamos no con la rigurosidad de un patrón y una empleada. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Diana valoriza su situación laboral en tanto le permite no solo estudiar, sino también tener una relación de tipo más “horizontal”, donde ella puede manejar sus tiempos, siempre y cuando haga “todo lo que se hace en una casa”. No obstante, es difícil pensar qué espacio tiene la empleada para sí misma cuando debe “hacer todo” a la vez que el trabajo bajo la modalidad “sin retiro” restringe en gran medida el uso libre y autónomo de sus relaciones (llevar o no llevar a alguien a su cuarto, desde su propio relato); y también debemos echar luz sobre el gran poder de influencia que la empleadora tiene en las decisiones y valoraciones de Diana. La relación jerárquica no es observada directamente por la empleada, quien opta centrarse en la relación “familiar” que han construido. Dentro de esa relación laboral de 24 horas y de intensa demanda, Diana logra por momentos

correrse de la relación patrona-empleada, posicionándose como “ahijada”, y proponiendo la contratación de otra empleada que le aliviana tareas laborales. En este sentido ella apunta la importancia de su momento vital en tensión con el trabajo doméstico sin retiro:

*D: “Tengo una vida. Tengo que estudiar, soy joven, tengo una vida. No estoy para vivir o para manejar todo ese tema, sobrecargarme tanto. Igual ahora viene una persona a ayudarnos.” (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

De esta manera vemos formas de re posicionamiento dentro de estructuraciones desiguales, que posibilitan cierto grado de afectación de la trabajadora sobre la relación laboral y el ejercicio de un margen de autonomía dentro de los límites que configura la estructuración de relaciones.

Sin embargo es claro que ambas partes no manejan el mismo tipo de recursos para negociar y que la demanda sobre la empleada no solo implica dominación física (vivienda y trabajo en el mismo espacio, espacio de la patrona) sino también psicológica o espiritual en tanto se le demanda “amor” a la empleada y en tanto la empleadora-madrina influye en las decisiones de la última. Diana encuentra una tensión entre las múltiples tareas a desempeñar en su trabajo y el hecho de que ella “tiene una vida también”, aludiendo a su juventud y sus proyectos de estudio. El trabajo sin retiro coloniza todas las esferas de la vida de la empleada e incluso aquellos factores de mayor autonomía, física mayormente, que percibe Diana en comparación con su vida en Perú, parecen no tener demasiado sustento real cuando su vivienda coincide con su espacio de trabajo. Así, Diana advierte ventajas de vivir en Argentina en comparación con Perú porque aquí la vida sexo afectiva sería menos controlada por la sociedad circundante, siendo así, ella podría aquí tener más libertad de tener contacto con hombres y no tener que sufrir consecuencias por ello. Sin embargo no parece haber margen para actuar de esta manera en la casa de su empleadora, donde Diana también vive.

El reconocimiento y la valoración del trabajo reproductivo también es indispensable para la superación de las divisiones existentes dentro del trabajo de cuidados, que enfrentan por un lado a los familiares que intentan minimizar sus gastos y, por el otro, a las empleadas que realizan tareas de cuidado y que se enfrentan a situaciones de desmoralización por trabajar en el límite de la



pobreza y de la desvalorización. En relación a ello, durante la trayectoria laboral/migratoria se observa un cambio en las percepciones que las mujeres tienen sobre su trabajo y sus relaciones laborales. En un primer momento la urgencia y la necesidad (por no contar con redes de apoyo establecidas y por el imperativo de mandar remesas a sus familias en origen) parecen llevarlas a tomar cualquier empleo que les llega, sin negociar salarios, tareas, tiempos de trabajo. En esta etapa se flexibilizan estas condiciones laborales siempre beneficiando más y más al empleador/a que suele aprovecharse de la situación de necesidad e irregularidad de la mujer migrante. Por otra parte ellas mismas suelen sentir vergüenza, miedo a reclamar, o no lo hacen en agradecimiento a los favores que le ha hecho la parte empleadora, o por esperanza en la bondad de la misma, quien le corresponderá puesto que reconocerá su trabajo. Se observa un elemento recurrente en todas las entrevistas: al interrogarlas sobre qué definiría para ellas a un buen patrón o una buena patrona, todas coinciden en que quisieran que se las reconociera más, que se valore sus trabajos, que los/as empleadores sean “conscientes” del esfuerzo que ellas hacen en sus trabajos. Es decir, parece haber una percepción común de que ellas merecen más de lo que reciben, y apuntan al intercambio mutuo con los/as empleadores como forma de justicia laboral: si yo doy, que me den también.

Con el paso del tiempo, las flexibilizaciones que ellas han sufrido en sus trabajos dejan de naturalizarse y son re-leídas en término de abuso, no reconocimiento, explotación, esclavitud. Los momentos de quiebre en la valoración de sus relaciones laborales suelen coincidir con momentos de quiebre en las vidas privadas de las mujeres: cuando tienen problemas personales, crisis familiares o emocionales, estas mujeres parecen tomar mayor conciencia de su situación de abuso laboral, dando cuenta de cómo los elementos afectivos y personalizados de la relación laboral habían compensado los abusos, y la fragilidad de esas relaciones afectivas queda en evidencia cuando toman conciencia de que están siendo vulneradas en sus derechos y explotadas en sus fuerzas.

Otro factor que colabora para ese cambio de valoración es el contacto con fuentes de información sobre cuáles deberían ser sus derechos, sus condiciones de trabajo dignas, las remuneraciones y

beneficios que deberían otorgárseles, información que colabora al cuestionamiento y rechazo de la situación; al reclamo por mejores condiciones laborales o inclusive al abandono del puesto de trabajo. Las redes y la información que de ellas proviene también aparecen en los relatos como fuentes importantes para delinear nuevos proyectos vitales: así sea para construir una vivienda en grupo, “hacerse conocidos” a los que pedir trabajo cuando no se tiene contactos previos, o comenzar nuevos trabajos o estudios, conociendo las ventajas y los pasos apropiados para hacerlo. Asimismo, el estatus migratorio y la condición de ciudadanía se conforman en las percepciones subjetivas de las migrantes como condiciones que pueden modificar altamente su capacidad de negociación en los trabajos. La percepción de tener más derechos y de sentirse integradas a la sociedad receptora son cruciales para modificar la percepción sobre sí mismas que estas mujeres portan. Esta subjetividad parece ser fortalecida al conseguir la ciudadanía o la nacionalidad argentina y tiene el potencial de abrir nuevos caminos para las migrantes.

*E: ¿vos no sabías de tus derechos cuando viniste?*

*B: no, no. Por ahí me decían cosas, pero nunca, no. Yo pensaba que yo venía acá y como que ella [la empleadora] decía lo que yo tenía que hacer ¿entendés? no sabía cuáles eran en realidad mis derechos acá. Pero bueno, de a poquito iba aprendiendo ¿viste?.*

*E: y ¿tenías DNI?*

*B: solamente pasaporte. Bueno también era otra de las razones por las cuales yo no me sentía con derecho a reclamo. Porque era una extranjera. Entonces de a ese tiempo a ahora sí porque ahora yo tengo mi documento argentino, entonces como que me siento con más derechos, pero en ese entonces no. (Entrevista a Berenice, 49 años, ex empleada doméstica, 2018)*

*D: (...) desde que me nacionalicé para mí es que me cambió la perspectiva, es muy diferente porque uno está, tienes los mismo derechos que un ciudadano argentino. Porque el extranjero no, tienes derechos, no es que no los tengas, tienes, pero son más limitados: no puedes votar presidente a nivel político (...) no es me interese la política pero a mí siempre me gusta ser participe del lugar donde yo vivo. Me gusta participar en ese sentido. Y me cambió bastante, incluso cuando uno va a algún lugar público para hacer algún trámite no es lo mismo un extranjero que un nacionalizado o un naturalizado. (...) El trato es diferente. (...) Me siento tan igual y con los mismos derechos que esa misma sociedad digamos. Cambia, no se que cambia pero cambia. A nivel legal ya de por sí cambia y a nivel social también capaz. (...) Obviamente que yo siempre digo que soy peruana porque soy peruana, es mi origen, nunca lo he negado pero me siento... creo que cuando me hice la nacionalización sentí (...) que pertenezco del todo a la sociedad. (Entrevista a Diana, 28 años, empleada doméstica sin retiro, 2018)*

Vemos la importancia a nivel simbólico que tiene el estar nacionalizada o tener la ciudadanía argentina para estas mujeres: los cambios ocurren en el nivel más subjetivo de percibirse a sí mismas como sujetos de derechos como en el primer caso, y como más integrada a la sociedad de destino, en el segundo. Vemos que no implica lo mismo para cada una. Verse a sí misma como sujeto de derecho le permite a Berenice reclamar, negociar, e incluso renunciar (a pesar de ser amenazada por su empleador) a nivel laboral, mientras que en el caso de Diana, sentirse integrada a la sociedad argentina le permite percibir un trato social diferente, pero en su caso no implica verse como sujeto de derechos laborales. Llama la atención en este caso que percibirse a sí misma como un sujeto con derechos políticos no esté relacionado con ser un sujeto con derechos laborales, y esto se encuentra relacionado con la afectividad propia de su relación laboral con su empleadora-madrina y con la comodidad a la que ha llegado en su trabajo, en términos de manejo autónomo de tiempos, contratación de una otra empleada para la limpieza, etc.

En relación a la importancia de la ciudadanía para estas mujeres, y al ver de qué manera llegan a obtenerla, vemos que los medios para ser sujeta de derechos se vinculan a su carácter de madre o su carácter de protegida. Berenice consigue su ciudadanía luego de parir una hija argentina, mientras que Diana la consigue a partir de la iniciativa de su empleadora-madrina (“fue una idea de ella”) y de que ésta colaboró con los testigos para el trámite.

La obtención del DNI argentino es asimismo muy relevante en los discursos de las empleadas como puntapié para obtener derechos laborales. Así, Rosario puntualiza que “ni bien entré a trabajar, me preguntó si tenía el DNI de acá y me puso en blanco” aunque esto no parece suficiente para garantizar el respeto de los derechos de la trabajadora: enfatiza que a pesar de estar formalizada siempre le pagaron menos que a sus amigas que trabajaban en el mismo rubro, no le hacían aumentos salariales y no le pagaban la obra social. Marta relata que “aunque tenía los papeles” nunca la formalizaron en el trabajo de limpieza en casa de una familia. Así también al buscar empleo es importante contar con el DNI o el pasaporte para mostrarlos al empleador/a.

Si a lo largo de la tesina observamos que todas las entrevistadas han pasado por momentos inflexión en sus relaciones laborales, también es relevante reconocer que han tomado diferentes estrategias para superarlos:

- afianzar las tareas de cuidados por sobre las de limpieza, siendo las primeras más cercanas a la ficción de familiaridad y afecto.

- negociar con la parte empleadora mejores condiciones laborales, en caso de que esa posibilidad exista, ya que en muchas ocasiones la falta de contacto con el empleador, así como la vergüenza o el miedo lo imposibilitan.

- renunciar al puesto laboral luego de varios intentos por negociar, reclamar y que la parte empleadora no cambie su accionar.

- cambiar de trabajo sin aviso previo, como una forma de romper con lo esperable del accionar de la empleada (“por eso la deje así”).

- profesionalizarse en una carrera de su interés (siempre relacionadas al ámbito del cuidado) para disminuir las horas de trabajo en limpieza.

- luego de la renuncia, al obtener un nuevo empleo, cambiar las lógicas de relacionamiento: no sostener ficciones de familiaridad; “ponerse firme y hacerse respetar” desde un comienzo, en la estipulación de tiempos, tareas y remuneraciones.

- obtener nuevos empleos con otras lógicas laborales (en la venta de comida callejera, en la guardería, en la asistencia terapéutica) y desempeñarse en proyectos autónomos (abrir un kiosco).

Para terminar, la concepción de que las mujeres constituyen los grupos más vulnerables de la sociedad, forma parte tanto de los lineamientos internacionales sobre migraciones como sobre aquellos que abordan la temática del trabajo doméstico. Sin desconocer las condiciones de vulnerabilidad que enfrentan las mujeres migrantes y las trabajadoras del hogar, en este trabajo nos ha interesado recuperar las voces, percepciones y representaciones sobre su propia experiencia, de

las mujeres, considerándolas actores sociales capaces de tomar decisiones enmarcadas en una estructura que, como vimos, las discrimina por sexo, clase y etnia. A lo largo de la tesina buscamos sostener una mirada que complejice el panorama de estas migrantes trabajadoras domésticas, sin recluir la discusión a su mera condición de víctimas cruzadas por múltiples subordinaciones y sin idealizar el proceso abierto a partir de la migración.

En esa tarea, queremos reflexionar sintéticamente desde nuestros hallazgos acerca de cómo pueden leerse los movimientos y experiencias que las mujeres entrevistadas han hecho, en relación a los márgenes de acción y decisiones autónomas que han tomado así como también a las estructuras que delimitan sus acciones. En primer lugar, a través del recorrido elegido mostramos que la migración femenina guarda especificidades que se delimitan en el contexto de una sociedad sexista: sus migraciones responden mucho más a imperativos y necesidades familiares, son motivadas y decididas por las familias en gran medida y también a través de la decisión autónoma de las mujeres. Entre nuestras entrevistadas la gran mayoría decidió su propio movimiento y no compartió la decisión con sus familias y luego decidieron quedarse cuando ya estaban lejos de sus familias y las culturas de origen. Estas dos estructuras tradicionales aparecen en los relatos como restrictivas: el tipo de relaciones y contactos que ellas pueden tener con el sexo opuesto y los trabajos a los que pueden acceder en su país de origen, que restringen sus posibilidades de estudio o simplemente les imposibilita salir de la pobreza. La migración aparece en algunos casos como una posibilidad de estar lejos de problemas familiares, de “despejar la cabeza”. Se observa un gran margen de autonomía en la decisión de las entrevistadas sobre sus migraciones y sin embargo llama la atención que ninguna lo haya premeditado ni planificado. En este sentido, el movimiento aparece como válvula de escape a las presiones de la sociedad de origen: presiones familiares, culturales, sociales y económicas.

Respecto a la autonomía en la toma de decisiones, hemos visto la necesaria relativización de las situaciones de estas mujeres, cuando observamos que se insertan, como migrantes, mujeres y pobres en estructuras desiguales de poder, donde la capacidad propia de decisión se ve tensionada con la capacidad de sus empleadores, familias y esposos en influirlas. En este sentido, cuando las mujeres están solas en el país de destino y sin hijos a cargo en el país de origen sus posibilidades de decidir autónomamente son mayores: no sólo por la escasez de controles familiares, sino también por el no tener que responsabilizarse directamente del cuidado o mantenimiento de otros (hijos y padres generalmente).

En segundo lugar, una vez en el país de acogida, las mujeres migrantes portan una responsabilidad con las familias que quedaron en Perú que las empujan a aceptar condiciones de trabajo abusivas. El desconocimiento de sus derechos laborales, la percepción de sentirse “diferentes” a los argentinos y argentinas, el saber que los derechos de los migrantes no son iguales que los de los locales pero tampoco saber con precisión cuáles son sus derechos, y la inexistencia de redes al momento de arribo o su existencia precaria (pocos miembros, con inserciones laborales “típicas” de migrantes), sirven para delinear similares rutas de acción: la aceptación de los abusos laborales, la vergüenza al reclamo, el miedo, la percepción de no tener derechos a mejores condiciones laborales, la no recurrencia del litigio (generalmente ellas abandonan sus puestos de trabajo y cuando son despedidas o estafadas no suelen recurrir al litigio y si lo hacen, lo abandonan cuando no parecen avanzar). Por ello, la hipótesis del empoderamiento a través de la migración debe seguir siendo discutida, y uno de los principales puntos para hacerlo es el tipo de inserción laboral típico de los y las migrantes en un mercado laboral segmentado por sexo, etnia y procedencia que guarda para ellos y ellas los trabajos más precarizados y peores pagos, con mayor nivel de abuso y explotación. Atendiendo a las características estructurales que adopta la inserción laboral de mujeres migrantes en la Argentina, y de mujeres migrantes en particular y a las experiencias de las mujeres migrantes peruanas recogidas en las entrevistas, podemos extraer como corolario que la migración puede tener

implicancias en ganancias de autonomía, mayormente cuando se migra sola o sin el marido; puede significar el alejamiento de patrones de conducta estrictos para las mujeres en términos de las moralidades que pesan sobre las mujeres en el país de origen. Sin embargo, este proceso es ambiguo ya que se liga irremediamente a las condiciones laborales en destino, siendo la explotación laboral y la flexibilidad en los tiempos de las empleadas grandes impedimentos para crear proyectos realmente autónomos. Las relaciones laborales son naturalizadoras de las tareas que cumplen en el trabajo, convirtiendo a la trabajadora en una servidora, o ayudante, con escaso nivel de conciencia acerca de sus derechos laborales, y desde allí menguan las posibilidades para empoderarse.

En tercer lugar, cabe plantear algunas reflexiones acerca del poder limitado que tiene la igualación de género y la desigualdad en los otros planos, en la relación entre empleadas y empleadoras, presentes en los relatos de las entrevistadas. Ambas partes son oprimidas por el sistema patriarcal, pero sin embargo no se observan signos contundentes de sororidad entre ellas, a pesar de sus relaciones íntimas y afectivas, puesto que otras diferenciaciones sociales las alejan. Estas diferenciaciones refieren a que el status de unas y otras es evidentemente diferente, partiendo no solo de las desigualdades en término de clases y poder adquisitivo, sino de oportunidades para desplegarse como mujeres autónomas.

Como reconstruimos en la tesina, la crisis de los cuidados se termina supliendo con mano de obra femenina, sin poner en discusión el rol del Estado ni el de los hombres en el papel de los cuidados. Esto implica una reproducción de las desigualdades de género, al mismo que tiempo que una reproducción de la división sexual del trabajo, dentro de la “existencia de la construcción sociocultural del trabajo” (Baca, 2016). La contratación de servicio doméstico ha constituido el modo privilegiado (tanto por su masividad como porque constituye un privilegio en tanto requiere la disponibilidad de recursos que permita gozar de este servicio), de desactivar el conflicto inter géneros. Al interior del colectivo de las mujeres, las que han tenido mayor acceso a la educación y a

los recursos económicos “descargan” las funciones sociales asociadas a su género. Las mujeres pobres las realizan doblemente, en las casas ajenas y en las propias cumpliendo una doble presencia productiva y reproductiva. Los varones de los sectores medios y altos se ven beneficiados frente a la desactivación del conflicto que genera la distribución del trabajo doméstico y de cuidados, y mantienen vínculos más igualitarios que las parejas de los sectores más pobres, sin modificar significativamente sus usos del tiempo (Cutuli, 2011:65, 75). Así vemos que persisten los roles de género que pueden ser subsanados a partir de ciertos privilegios de clase, pero no hay evidencia de un cambio radical en la estructura de género de las relaciones sociales (Magliano, 2010:267). De esta manera, la idea de que la “domesticidad” es inherente a la condición femenina continúa siendo fuerte y se evidencia en el hecho de que la mayor parte de las encargadas de contratar personal doméstico son las mujeres. Por lo tanto, la feminización de esta relación laboral no se limita sólo al lado de las empleadas domésticas sino también al de las empleadoras puesto que en general son mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas (Torres, 2014; Canevaro, 2014:190).

En esa relación feminizada, las mujeres tienen posiciones de poder desiguales. Las mujeres de clase media, “blancas”, pueden liberarse de tareas poco reconocidas por una sociedad patriarcal que las ha reducido históricamente a esas labores por su condición de mujer, y les ha quitado por siglos la posibilidad de desempeñarse en ámbitos más deseados, que permitan la independencia respecto al hombre, es decir, ámbitos laborales remunerados. Esas mujeres cargan esas tareas no deseadas sobre trabajadoras precarizadas, quienes a su vez son sujetos de migración. Así, la mayor participación y visibilidad de las mujeres en el ámbito productivo en las últimas décadas no supuso una redefinición de tareas en la esfera reproductiva sino que éstas siguen siendo patrimonio femenino, y el espacio doméstico, un espacio de mujeres domesticadas para la realización de tareas no deseadas por ellas ni valoradas por otros/as.



Las mujeres migrantes en cambio, no pueden escapar de esa doble condición. Su experiencia revela que a la vez que se subordinan en un ámbito laboral de servidumbre son sujetos de procesos de vulneración y autonomización en tensión que se abren principalmente a partir de la migración misma.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- Aguilar Idáñez, María José (2012). “Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género”, Albacete, España.
- Archenti, Adriana (2015). “Mujeres y migración. Modelos y modalidades de interpretación en los estudios sobre migración”, Centro de Estudios Aplicados en Migraciones, Comunicación y Relaciones Interculturales (ceamcri), Facultad de Periodismo y Comunicación Social Universidad Nacional de La Plata.
- Auyero, Javier (2002). “Clientelismo político en Argentina: doble vida y negación colectiva”, en *Perfiles Latinoamericanos*. Pp. 33-52..
- Bastia, Tanja (2008) “La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio” en *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, ISSN 1888-0576, N°. 104, pp. 67-77.
- Blackett, Adelle (2018). “La OIT regula el trabajo decente para trabajadoras domésticas” en *Revista Diálogo Global*, vol. 8, número 2, Asociación Internacional de Sociología.
- Borgeaud-Garciandía, Natacha y Lautier, Bruno (2014). “La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina” en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 76, núm. 1, DF, México.
- Bruno, Sebastián (2008). “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires. Revisión de categorías: desde el “nicho laboral” a la “plusvalía étnica”, en *Población y Desarrollo*, num. 36, pp. 9-27, San Lorenzo, Paraguay.
- Burone, Elba (2013). “Empleo informal. Las mujeres del servicio doméstico remunerado y no registrado”, ponencia presentada en Facultad de Trabajo Social de La Plata.
- Canevaro, Santiago (2009). “Empleadas domésticas y empleadoras en la configuración del trabajo doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: entre la administración del tiempo, la organización del espacio y la gestión de las 'maneras de hacer'”, en *Campos, Revista de Antropología Social*, vol.10, Buenos Aires.

- \_\_\_\_\_ (2014). “Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires” en revista *Trabajo y Sociedad*, núm. 22, Santiago del Estero, Argentina.
- \_\_\_\_\_ (2016) “De sirvientas a trabajadoras domésticas. Nuevas configuraciones del servicio doméstico en Corrientes” en *De Prácticas y discursos*, Universidad Nacional del Nordeste, Centro de Estudios Sociales, Año 5, Núm. 6.
- Caparros, María José (2015). *Las migraciones en femenino. Cambios familiares y redes sociales de las mujeres migrantes*, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Alicante, España, 2015.
- Cerrutti, Marcela y Maguid, Alicia (2005). “Inserción laboral e ingresos de migrantes limítrofes y del Perú en el Área Metropolitana de Buenos Aires” en Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe, Santiago, Chile.
- Courtis, Corina y Pacecca, María Inés (2010). “Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires”, en *Papeles de Población*, Vol. 16, Núm. 63, Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Cutuli, R (2014). “Informalidad laboral en el servicio doméstico: Su (in)visibilización en la justicia laboral argentina. 1990-2010”. En VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina.
- En Memoria Académica. Disponible en:  
[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4665/ev.4665.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4665/ev.4665.pdf)
- Dirección general de estadísticas y censos, Ministerio de Hacienda, Informe de resultados: “Servicio doméstico en hogares particulares: condiciones de vida y características sociolaborales.”, Buenos Aires, 2014.
- D’Souza, Asha (2010). “Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT”, Oficina para la Igualdad de Género.

- Esquivel, Valeria, Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (2012). “Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado” en *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*, IDES, Buenos Aires, Argentina.
- Federicci, Silvia (2013). *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Traficantes de Sueños, Madrid, España.
- Fernández, M. S. (2013). *Pobreza y migración: El rol de las redes de ayuda en las estrategias familiares de reproducción de inmigrantes paraguayos residentes en La Plata* [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.845/te.845.pdf>
- Grande-Martín, Rafael y del Rey Poveda, Alberto (2012). “Remesas, proyectos migratorios y relaciones familiares. El caso de los latinoamericanos y los caribeños en España”, en *Papeles de población* vol.18 no.74, Toluca, México.
- Gorbán, Débora (2013). “El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires” en *Revista de Estudios Sociales*, núm. 45, Universidad de Los Andes, Bogotá, Colombia.
- Gorbán, Débora (2012). “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”, en *REIS, Revista española de investigaciones sociológicas*, num. 140, pp. 29-48.
- Granero, María Georgina (2015), “ Trabajo doméstico e intercambio entre inmigrantes paraguayas en Rosario (Argentina): una aproximación antropológica” en revista *Trabajo y Sociedad* n°25, Santiago del Estero, Argentina.
- Gregorio Gil, Carmen (2004). *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*, Editorial Narcea, Madrid, España.

- \_\_\_\_\_ (2012). “Tensiones conceptuales en la relación entre género y migraciones. Reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista”, en *Papers, Revista de Sociología*, vol.97, num.3, Universidad de Granada. Departamento de Antropología Social.
- Gregorio Gil, Carmen y González Torralbo, Herminia (2012). “Las articulaciones entre género y parentesco en el contexto migratorio: más allá de la maternidad transnacional”, en *Ankulegi*, num. 16, pp. 43-57, Universidad de Granada, Granada, España.
- Guglielmelli, A.; Rodríguez Aguilar, M. (2008). “Los trabajos de migración y género centrados en ideas de emancipación y reestructuración de las relaciones de géneros: los abordajes teóricos-metodológicos y las limitaciones que estos presentan”. I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.9506/ev.9506.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9506/ev.9506.pdf)
- Herrero, María de Dios (2006). “El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público)”, en Revista *La Aljaba*, v.10, Lujan, España.
- Jaramillo, Verónica y Rosas, Carolina (2014). “En los papeles: de servidoras domésticas a trabajadoras. El caso argentino”, en *Estudios de Derecho* Vol. LXXI. N.º 158, Medellín, Colombia.
- León, Magdalena (2013). “Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia”, en *Revista de Estudios Sociales*, núm. 45, Universidad de Los Andes, Bogotá, Colombia.
- Lerussi, Romina (2016). “Empleo doméstico y violencia laboral. Notas críticas desde una posición sociojurídica feminista” en *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 18, pp. 145-171, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Lerussi, (2014). “Colonialidad del derecho, feminismos poscoloniales y empleo doméstico”, III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género, La Plata, Argentina. Desde Cecilia Grierson hasta los debates actuales. En: Actas. La Plata: UNLP-FAHCE. Centro

Interdisciplinario de Investigaciones en Género. Disponible

en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.3409/ev.3409.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.3409/ev.3409.pdf)

-Magliano, María José (2015). “Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos” *Revista Estudos Feministas*, vol. 23, núm. 3, pp. 691-712 Universidad Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil

-\_\_\_\_\_ (2017). “Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina” en *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, vol. 1, num.1. Ciudad de México, México.

-\_\_\_\_\_ (2011). “El desarrollo y las migraciones femeninas en la agenda política sobre migraciones internacionales: universalismo etnocéntrico y colonialidad de género” en *Migraciones Internacionales Contemporáneas: Estudios para el Debate*, CICCUS, pp.39-61, Buenos Aires, Argentina.

-\_\_\_\_\_ (2010). “La vida de las 'otras'. Género, migración y desigualdades sociales en la Argentina contemporánea” en Posada Kubissa, L. *Hacia una comprensión global de las injusticias. Poder y género en el pensamiento de Nancy Fraser*, Buenos Aires, Argentina.

-\_\_\_\_\_ (2008). “Mujeres migrantes, Estado y desigualdad social: la política migratoria argentina desde una perspectiva de género”, III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, Córdoba, Argentina.

-\_\_\_\_\_ Perissinotti, María Victoria, Zenklusen, Denise (2013). *Mujeres bolivianas y peruanas en la migración hacia Argentina: especificidades de las trayectorias laborales en el servicio doméstico remunerado en Córdoba*. Anuario Americanista Europeo, num.11, pp.71-91.

-Martelotte, Lucía (2015). “Cadenas globales de cuidado: entre la reproducción y la autonomía. Análisis de las migrantes peruanas en Argentina” Publicación del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

- Mick, Carola (2010). “Discursos de oprimidas: análisis crítico de los discursos de empleadas domésticas peruanas en Lima” en *Papeles de Población*, vol. 16, núm. 63, Universidad Autónoma del Estado de México , Toluca, México.
- Padilla, Beatriz (2013). “Género y Migraciones: Nuevas reconfiguraciones y protagonismos de las mujeres latinoamericanas. A modo de introducción”, *Anuario Americanista Europeo*, num. 11, pp.1-9.
- Palmerín Velasco, Diana Gabriela (2013). “Cruce de fronteras y genero: subordinación, transgresión y liberación en el circuito migratorio de Axochiapan a Minneapolis”, *Anuario Americanista Europeo*.
- Poblete, Lorena (2015). “Modos de regulación del trabajo domestico” en El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales, Miradas desde la historia y la sociología, en *Cuadernos del Ides*, Buenos Aires, Argentina.
- Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania (2014). “Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires”, En revista *Trabajo y Sociedad* N° 23, Santiago del Estero, Argentina.
- Rosas, Carolina, Jaramillo Fonnegra, Veronica y Blas Vergara, Albano (2015). “Trabajo doméstico y migraciones latinoamericanas. Desde Argentina, hallazgos y reflexiones frente a los destinos extrarregionales”, en *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 30, num.2.
- Sandoval Hernandez, Efren (2007). “Las huellas de la red. Trayectoria de una familia de migrantes urbanos” en *Trayectorias*, vol. IX, núm. 23, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México.
- Sassen, Saskia (2003). *Contra geografías de la globalización*, Traficantes de Sueños, Madrid, 2003.
- Siqueira, M.; Godio, M.; Uliana, S.; Sustas, S. (2014). “Desafíos del Estado hoy frente al no registro del trabajo doméstico entre mujeres”. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.4377/ev.4377.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4377/ev.4377.pdf)

- 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, en revista *Trabajo y Sociedad* N° 17, vol. XV, Santiago del Estero, Argentina.
- Torres y Lucas Emanuel (2014). “El servicio doméstico en Santiago del Estero. Desigualdades laborales, sociales y de género en una sociedad tradicional”. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Unzueta, Amaia, Vicente Torrado, Trinidad y Martínez, Helena (2013). “La centralidad de los cuidados en las migraciones Sur- Norte, protagonizadas por mujeres: espacios generizados entre Latinoamérica y España” en *Anuario americanista europeo*, num.11.
- Wainerman, Catalina (2007). “Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada?” En Gutiérrez, María Alicia *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.