

Como citar este artículo: Taruselli, M. V.; Perbellini, M.; Romero, G. y Verbauwede, V. Precariedades y construcción colectiva. Trabajadoras de casas particulares en la ciudad de Paraná (Entre Ríos-Argentina) en el contexto de la pandemia. *Fronteras* 16 (1): 58-71, enero-junio 2021.

Precariedades y construcción colectiva. Trabajadoras de casas particulares en la ciudad de Paraná (Entre Ríos-Argentina) en el contexto de la pandemia¹

Precariousness and collective constructions: Paid Domestic Workers in Paraná (Entre Ríos) in Covid-19 Context

Ma. Victoria Taruselli,² Melina Perbellini,³ Gabriela Romero⁴ y Viviana Verbauwede⁵

Resumen

En este artículo analizamos la situación de las trabajadoras de casas particulares y sus relaciones laborales en la provincia de Entre Ríos (Argentina), en el contexto de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) dispuesto como respuesta al avance de COVID-19. Se abordan tres ejes íntimamente vinculados: el primero, las condiciones de precariedad e inestabilidad de ingresos que enfrenta un alto porcentaje de trabajadoras; el segundo, el componente afectivo que atraviesa las relaciones laborales y, el tercero, el lugar de los sindicatos, pensados como espacios que permiten enfrentar colectivamente la mencionada inestabilidad -económica y afectiva-. El análisis está basado en entrevistas semiestructuradas a trabajadoras y referentes sindicales. Dichos ejes muestran que, durante la pandemia, se visibilizan y profundizan precariedades que han caracterizado históricamente al sector, al tiempo que se reeditan y fortalecen construcciones colectivas entre las trabajadoras.

Palabras claves: trabajo doméstico remunerado, covid-19, precariedades, construcciones colectivas, sindicatos.

1 Agradecemos la lectura de los evaluadores anónimos de este artículo cuyas sugerencias y comentarios contribuyeron a enriquecer su versión final.

2 Doctora en Antropología y Licenciada en Ciencia Política. Facultad de Trabajo Social Universidad Nacional de Entre Ríos y Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional de Rosario. Correo electrónico: mariavictoriataruselli@gmail.com

3 Doctora en Ciencias Sociales y Licenciada en Ciencia Política. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos y Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Universidad Nacional de Rosario. Correo electrónico: melinaperbellini@gmail.com

4 Magister en Trabajo Social y Licenciada en Trabajo Social. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos. Correo electrónico: gabrielaromero211@gmail.com

5 Doctora en Ciencias Sociales y Licenciada en Trabajo Social. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de Entre Ríos. Correo electrónico: verviviana@hotmail.com

Abstract

The purpose of the paper is to analyze the situation of paid domestic workers and their labor relations in Entre Ríos (Argentina), in the context of COVID-19. Three axes are addressed: the first, the conditions of instability, precariousness and loss of income faced by a high percentage of women workers; the second, labor relations and, particularly, the affective component of the same; the third, socialization networks and unions, thought of as spaces that allow us to collectively face the instability -economic and affective-. Regarding research techniques, we use semi-structured interviews to workers and trade union referents. We argue that the pandemic reissues, deepens, exacerbates, and shows precariousness that historically characterize this sector, and at the same time, collective constructions are even strengthened.

Keywords: Paid Domestic Workers, Precariousness, Collective Constructions, Covid-19, Labor Union.

Introducción

El trabajo doméstico remunerado es un sector altamente relevante, no sólo por su importancia cuantitativa sino también por su significativa contribución social en, prácticamente, todas las sociedades modernas. Sin embargo, tal como ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se trata de un sector infravalorado, invisibilizado e históricamente precarizado, en el cual a los bajos salarios se le suman bajos niveles de registro y condiciones laborales informales. En la provincia de Entre Ríos (Argentina), donde focalizamos nuestra investigación, se calcula que el 70% de las trabajadoras⁶ de casas particulares no se encuentran registradas, situación que se agravó en el actual contexto de pandemia del COVID-19 que atraviesa el mundo.

En marzo de 2020, se promulgó en Argentina el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/20 que estableció el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) con la finalidad de resguardar la salud pública frente a la pandemia. Entre otras cuestiones, el decreto limitó la circulación sólo a aquellas personas cuyas actividades fuesen consideradas esenciales, entre las cuales se incluyó las tareas de cuidados a personas con discapacidad, familiares que necesiten asistencia,

a personas mayores, niños/as y adolescentes. Ello significó una diferenciación al interior del trabajo doméstico remunerado, entre quienes desempeñan tareas de cuidado y quienes realizan otras actividades, tales como, limpieza, cocineros, caseros, etc., que no fueron reconocidas como esenciales y, en consecuencia, fueron suspendidas temporalmente.

En el presente artículo, nos interesa analizar la situación de las trabajadoras de casas particulares y sus relaciones laborales en el contexto de pandemia, particularmente, en la ciudad de Paraná (provincia de Entre Ríos), en función de tres ejes: en primer lugar, las condiciones de inestabilidad, precariedad y pérdida de ingresos que enfrenta un alto porcentaje de trabajadoras. En segundo lugar, las relaciones laborales y, particularmente, el componente afectivo de las mismas. Y, en tercer lugar, las acciones sindicales en estos momentos de crisis, como instancias que permiten enfrentar colectivamente la inestabilidad -económica y afectiva-. Para ello, el artículo se organiza del siguiente modo: primero, especificamos las estrategias metodológicas que nos dimos en el marco de los Proyectos de Investigación de los cuales se desprende el artículo. En segundo lugar, se repasan la legislación nacional e internacional sobre protecciones sociales en el sector y se realiza un recorrido por trabajos científico-académico sobre la temática en Argentina y América Latina, que constituyen el foco desde donde estamos pensando dichos ejes. En tercer

⁶ En este artículo vamos a hablar de trabajadoras (en femenino) ya que es una actividad altamente feminizada (95% son mujeres).

lugar, nos abocamos al análisis de la situación del trabajo en casas particulares en Paraná en el contexto de pandemia. Finalmente, cerramos con una serie de consideraciones finales.

1. Consideraciones metodológicas

Este artículo presenta resultados parciales de dos proyectos de investigación radicados en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Entre Ríos, en los cuales analizamos las transformaciones del trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Paraná a partir de la sanción de la Ley Nacional N° 26.844 “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”⁷. En los mismos, nos propusimos analizar las transformaciones del trabajo en casas particulares, a fin de reconocer las características que adquiere esta actividad laboral en el marco de un contexto socioeconómico específico que, por supuesto, se encuentra atravesado por variables propias del desarrollo económico nacional pero que adopta formas específicas en la provincia y en la ciudad. En función del objetivo general, los ejes de indagación fueron: a) Analizar los alcances de la legislación en relación a la protección social en el trabajo en casas particulares a nivel local; b) Analizar las relaciones laborales entre trabajadoras y empleadores/as en el espacio doméstico/laboral; c) Indagar en torno al componente afectivo en dichas relaciones; d) Describir las estrategias y formas de participación de los sindicatos locales en las mismas.

Para ello, se privilegió un enfoque cualitativo que articuló diversas técnicas de construcción y análisis de datos según las etapas o momentos de la investigación: en primer lugar, se sistematizó y analizó la legislación vigente (nacional e internacional) en materia de protecciones para el sector y datos estadísticos de la Encuesta Permanente

de Hogares⁸. En segundo lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas a las responsables de los dos sindicatos de empleadas domésticas que funcionan en la ciudad de Paraná: la Unión de Personal de Casas Particulares (UPACP) y el Sindicato de Empleadas en Casas de Familias de Entre Ríos (SECFER). En tercer lugar, se llevaron adelante entrevistas semiestructuradas y en profundidad a trabajadoras en casas particulares. Para la selección de la muestra se tuvieron en cuenta una serie de criterios que permitirían reflejar la heterogeneidad del sector: edad, estrato social de procedencia, nivel de estudios alcanzados, composición del grupo familiar de la trabajadora, así como condiciones de contratación, registro y tipos de tareas realizadas. En función de estos criterios, se entrevistó a diez mujeres que fueron contactadas, fundamentalmente, mediante redes personales. Finalmente, se realizaron seis entrevistas semiestructuradas a empleadores y empleadoras, en función de los siguientes criterios de selección: género y edad, estrato social, composición del grupo familiar donde se desarrolla el trabajo, tipo de contratación, relación laboral y registro y tareas que demanda: limpieza, cuidados, o ambas en forma simultánea.

El análisis de datos también presentó distintas características de acuerdo al momento de la investigación: en primer lugar, se realizó un análisis estadístico descriptivo y documental orientado a conocer las características generales del sector en Paraná y reconocer el carácter situado de las experiencias de las trabajadoras. En segundo lugar, se construyeron matrices cualitativas de análisis orientadas a la triangulación de datos necesarias para comprender las complejidades propias del sector. Los resultados parciales de la investigación han sido compartidos tanto en jornadas académicas como en conversatorios con las referencias sindicales.

7 PID 5109 (2017-2020): “Protecciones sociales en el trabajo doméstico” y PID 5139 (2020-en curso): “Protecciones sociales y espacios de sociabilidad en el trabajo doméstico remunerado orientado a las tareas de cuidado”, presentado para su evaluación.

8 La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), orientada a conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. Más información: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

2. Protecciones estatales en el trabajo doméstico remunerado

2.1. Legislación internacional y nacional para el sector del trabajo en casas particulares

En el año 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores domésticos y la Recomendación 201. Dicho Convenio perseguía el objetivo de promover el trabajo decente entre las trabajadoras del sector y asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas. Asimismo, instaba a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estas iniciativas se orientaron a alcanzar acuerdos para que los países miembros adecuen sus normativas a fin de considerar al trabajo doméstico remunerado como un trabajo asalariado y bregar por la conformación de un cuerpo legal que, en la práctica, reduzcan la brecha entre los derechos reconocidos en este sector laboral en relación con otras actividades laborales reglamentadas y protegidas⁹.

En este marco, Argentina sancionó en 2013 la ley Nº 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que reconoce y amplía derechos para las trabajadoras del sector, al tiempo que posiciona al Estado como regulador de la relación laboral. Y ratificó en el año 2014 el mencionado Convenio, comprometiéndose a aplicar todas las regulaciones establecidas por la OIT e informar a dicho organismo sobre las medidas adoptadas.

Algunos de los postulados más importantes de la legislación nacional son: haber incluido a to-

das las trabajadoras sin restricciones relacionadas con su dedicación horaria, reconociendo una de las modalidades más frecuentes en el sector, a saber, la del trabajo por horas; establecer diferentes categorías laborales, sus respectivas remuneraciones y los incrementos salariales al interior del sector¹⁰ y prohibir la contratación de personas menores de 16 años, así como el establecimiento de restricciones en la contratación de personas entre 16 y 18 años¹¹.

Asimismo, entre los derechos reconocidos por la misma es dable destacar: el reconocimiento de la licencia por maternidad con una extensión de 90 días; el establecimiento de límites respecto a la extensión de la jornada de trabajo, la cual no podrá exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales; el incremento de horas para el descanso semanal (35 horas corridas); la reglamentación del sueldo anual complementario y la licencia anual ordinaria por vacaciones pagas (se incorporan todas aquellas licencias que se encuentran estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo); el establecimiento de la obligatoriedad de la provisión de ropa y elementos de trabajo, por parte del/la empleador/a y la reglamentación de la contratación de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo por parte del/a empleador/a.

Sin dudas, estos cambios constituyeron un parateguas en materia de protecciones sociales para el sector, al reconocer derechos laborales simila-

10 Las categorías laborales contempladas en la ley son: 1) Supervisor/a: Coordinación y control de las tareas. 2) Personal para tareas específicas: cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo. 3) Caseros: personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo. 4) Asistencia y cuidado de personas: comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores. 5) Personal para tareas generales: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

9 En el año 2012, la OIT realizó una nueva recomendación (202) según la cual la mayoría de los Estados miembros acordaron establecer pisos nacionales de protección social.

11 En el caso de contratación a menores de edad, éstos deben haber terminado su instrucción obligatoria o bien, el/la empleador/a deberá asumir la responsabilidad de acompañarlos para que finalicen los estudios.

res a los del resto de los trabajos asalariados. La existencia de estos marcos jurídicos es condición necesaria e indispensable para posibilitar garantías proteccionistas de las condiciones laborales de las trabajadoras. Constituyen un piso, un punto de partida, pero no una meta. Una serie de cuestiones anticipan las limitaciones y obstáculos en la traducción de la legislación en cambios concretos de las relaciones laborales: por un lado, varios de sus artículos no han sido aún reglamentados. Por otro, las dificultades que encuentran tanto los Estados como los sindicatos para fiscalizar e intervenir sobre las relaciones laborales debido al ámbito en el que se desarrolla el trabajo, el espacio doméstico/laboral. Y finalmente, la necesidad de promover cambios estructurales orientados a promover el reconocimiento de la actividad como un trabajo asalariado.

2.2. Aportes teóricos para el estudio del sector

Los trabajos científicos académicos sobre la temática coinciden en señalar que el trabajo doméstico remunerado constituye una de las principales fuentes de empleo para las mujeres de los sectores populares. Es, además, un tipo de trabajo en el que se entrecruzan desigualdades de clase, etnia y género y en el cual, existen barreras que limitan el ejercicio de los derechos de las trabajadoras y el cumplimiento de las obligaciones por parte de quienes las emplean. Estas desigualdades se profundizan por las características del ámbito en el que se desarrolla la actividad laboral, a saber, la casa particular de quien emplea, un espacio privado que vuelve aún más escurridiza las posibilidades de fiscalización por parte de los Estados (Cutuli y Pérez, 2011; Esquivel y Pereyra, 2014; Gorbán, 2015; Gorban y Tiziani, 2016; Valenzuela y Mora, 2009; Romero y Verbauwede, 2019; Perbellini y Taruselli, 2019).

El trabajo doméstico es, aún hoy, una de las actividades más afectadas por la informalidad y la precariedad y donde las trabajadoras son particularmente vulnerables a las violaciones de sus derechos laborales. De ahí que cobra relevancia lo planteado por Danani y Hintze (2014) cuando refieren que se trata de uno de los sectores

laborales más relevantes a la hora de preguntarse sobre la capacidad de protección de instituciones y políticas, debido a que se combinan una larga historia de desprotección y una creciente importancia sociopolítica, por su entrecruzamiento con los debates sobre políticas de cuidado.

A su vez, es una actividad sumamente desvalorizada. Como plantean Cutuli y Pérez (2011), esto está relacionado con la doble discriminación de género y clase que sufren las trabajadoras del sector. En este sentido, Fraser (2008: 92) denomina bidimensionales a la división social que combina “características de clase explotada con otras de la sexualidad despreciada”, sosteniendo así que el género es una diferencia social bidimensional, y “por tanto, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento”.

Otra de las características del sector es la relación particular que se establece entre lo público y lo privado. Desarrollado en el interior de los hogares de las y los empleadores, da lugar a relaciones en las que lo laboral y lo afectivo están imbricados (Pérez y Canevaro, 2016). Hay que tener en cuenta que no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario, se desarrolla en una zona difusa, donde la diferenciación entre lo público y lo privado se presenta solapada. El trabajo desarrollado en una casa particular, nos muestra otras formas en que toman estas esferas: un trabajo para el cual las trabajadoras salen de su ámbito privado, pero ingresan a otro espacio privado, el de sus empleadoras/es. En ese sentido, la idea de desprotección toma otras aristas, si pensamos en la imposibilidad de ser vistas y oídas.

En este mismo sentido, Caviglia Arizmendi (2013) plantea como una de las particularidades que contribuyen a la dificultad de reglamentar el trabajo doméstico, que se presta en el hogar de una persona. La autora refiere que sus particularidades deben ser objeto de una regulación especial, que contemple la diferencia con otras relaciones de trabajo desarrolladas en el sector privado, pues el ámbito de la prestación de servicios será el hogar, la casa particular de una familia o de una persona, y no en una empresa.

En consecuencia, y como indica de Dios Herrero (2006), la empleada doméstica queda confinada a la esfera privada, ocupándose de un trabajo socialmente desvalorizado y cuya desvalorización hunde sus raíces en la misma subvaloración del trabajo doméstico por considerarse éste “propio”, “natural” de la mujer realizado “por amor” a su familia.

Por otro lado, es necesario recordar que la jerarquizante de los procesos de trabajo se expresa a través de la construcción de las calificaciones (Roldán, 1992). La calificación requerida en numerosos oficios femeninos se asemeja a sus cualidades domésticas: destreza, agilidad, exactitud, disponibilidad, el sentido de organización de las tareas, etc. Estas cualidades son típicas de la relación de servicio. Es así que la no-calificación profesional de las mujeres las llevó, en muchos casos, a ocuparse de los empleos de bajo nivel que son la simple prolongación del trabajo doméstico (Barrère-Maurisson, 1998). Podemos observar cómo en el sector del trabajo doméstico remunerado hay una identificación de los saberes-hacer de las trabajadoras como “naturales”, no reconociéndolas como habilidades técnicas o profesionales.

Es necesario tener en cuenta que durante la pandemia del COVID-19, tal como observan Rodríguez Enríquez, Alonso y Marzonetto (2020), las actividades de cuidado -tanto remuneradas como no remuneradas- se han visto intensificadas. Las tareas que se efectúan al interior de los hogares no dejaron de funcionar. La situación desatada por la pandemia ha puesto sobre el tapete el valor y la importancia tanto social como económica de aquello que no mirábamos: la importancia del cuidado, de manera multifacética, para la sostenibilidad de la vida en sociedad.

Sin embargo, si observamos qué sucedió con las trabajadoras del sector durante la pandemia, podemos ver, como indican Faur y Brovelli (2020), que esta actividad mostró su rostro más crítico, que se tradujo en un rápido deterioro de la situación económica de estas mujeres. Su cotidianidad se pobló de deudas, préstamos, ayudas de familiares y bolsones de alimentos. De modo que su bienestar debió sostenerse, de manera

importante, por la esfera familiar y comunitaria. En este mismo sentido, Casas y Palermo (2021) observan que el contexto de pandemia empeoró los procesos de precarización estructural propios de este sector. A su vez, indican que “el discurso de la pandemia constituido a partir de los significantes de la masculinidad profundizó los procesos de desvalorización social de la actividad, al contrastar con los significantes ‘naturalmente’ femeninos asociados al trabajo doméstico” (p. 21).

Tanto con pandemia, como sin pandemia, el trabajo doméstico remunerado continúa siendo una actividad sumamente desvalorizada, precarizada, mayormente informal, con salarios que se ubican en los niveles más bajos de la escala salarial.

3. Resultados

3.1. Agudización: precariedad del salario y de las condiciones laborales

El establecimiento del salario y sus actualizaciones constituye una de las cuestiones más sensibles y complejas de la relación laboral en el sector del trabajo doméstico. En general, las remuneraciones percibidas por las trabajadoras son bajas, lo cual según Tizziani (2011) estaría asociado a la ausencia de valor que se le atribuye a un trabajo que no es reconocido y legitimado en tanto tal. Desvalorización que marca también la condición de aquellas que trabajan, quienes muchas veces no son reconocidas como trabajadoras plenas.

Sumado a ello, la remuneración está, generalmente, atada a acuerdos informales, precarios y desiguales que las trabajadoras establecen con sus empleadores/as. Ello suele ser un motivo de tensión frente a quienes advierten no percibir por su trabajo una remuneración justa. Esa percepción se profundiza cuando las trabajadoras observan que las/os empleadoras/es viven de un modo tal que no se condice con la frecuente excusa de “no poder pagar más”. Tal como señalaba la titular de UPACP: “Tanto el que tiene plata como el que no tiene, le duele largar la plata”.

En este sentido, Valeria que con 37 años de edad posee una experiencia como trabajadora domés-

tica de casi 20 años y, actualmente, realiza trabajos de limpieza en tres casas diferentes con condiciones informales de contratación; recordaba sobre un trabajo anterior:

Ahí no pagaban bien. Si bien en esa época era plata lo que, pero digamos no, después ellos agrandaron la casa y me querían pagar igual. Después me hacían ir de mañana y de tarde, y me hacían cocinar y me pagaban siempre lo mismo.

Así pues, las dificultades para reclamar los aumentos estipulados en los acuerdos paritarios del sector, atraviesan -salvo alguna excepción- a las trabajadoras pues, aun cuando se conocen dichas actualizaciones, en el ámbito doméstico/laboral no resulta tan sencillo reclamarlo. Tal como sostiene Tizziani (2011), el tema de la remuneración se constituye en el elemento laboral más disputado dentro de estas relaciones laborales profundamente desiguales. En el contexto de los escasos márgenes de negociación que manejan las trabajadoras, la negociación de las remuneraciones es el tema que se prioriza frente a cualquier demanda que pueda ser potencial fuente de tensión.

El temor a la pérdida de empleo y hasta la vergüenza atentan contra ese margen de negociación. Al respecto, Valeria manifestaba estar al tanto de la existencia de la ley pero también asumía que cuánto, cuándo, y cómo cobraba en cada una de las casas que trabajaba era fijado de manera unilateral por sus empleadores/as. Así pues, la diversidad de situaciones que experimenta Valeria muestra que la remuneración continúa revolviéndose en el ámbito de lo privado, en una negociación donde las reglas serían fijadas por empleadoras/es. Un buen salario estaría más atado a la buena “predisposición”, “bondad” y hasta un poco de “azar” antes que a la legislación vigente y a los derechos consagrados.

La precariedad en torno al salario se profundizó en el contexto de pandemia. Una encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Laborales del CONICET y la Universidad Nacional de Lanús (UNLa) durante los primeros meses del aislamiento, expuso la situación de vulnerabilidad por la que atraviesan las trabajadoras: el 3,5%

fue despedida, el 20.2% no percibió su salario, el 7.1% desconoce si lo percibirá; al 13.1% se le paga menos; al 6,6% le pagan; al 0.6% le adelantaron las vacaciones y, al 3,6 % le cambiaron la categoría durante la cuarentena. Frente a esta realidad, el 55% cobró el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)¹² mientras que un 15% reconoció no saber cómo tramitarlo.

En la ciudad de Paraná, estos porcentajes se tradujeron en una diversidad de historias y problemáticas que expusieron, una vez más, la fragilidad de la práctica laboral. En primer lugar, muchas trabajadoras fueron presionadas a concurrir a sus lugares de trabajo con argumentos tales como, “veníte aunque sea una vez por semana”, “te necesitamos en casa”, “te extrañamos”, viéndose obligadas a infringir la ley que establecía lo contrario, frente a la posibilidad de perder el empleo o la suspensión del salario. Ello ha significado un gran problema y preocupación para quienes debieron movilizarse aun cuando las medidas adoptadas por el gobierno no lo permitían. En este sentido, Marcela Muñoz, referente del sindicato SECFER en una entrevista realizada en abril de 2020, reflexionaba:

[No estar registradas] trae muchísima dificultad a las trabajadoras en estos momentos, por ejemplo, de poder circular por las calles y por demostrar que son mujeres trabajadoras. Al no gozar de un recibo de sueldo en cuál diga trabajador y qué escala está cumpliendo. Esta ha sido una de las dificultades que más las compañeras han preguntado ya que muchas son, desgraciadamente, forzadas a seguir trabajando.

En relación con ello, tal como ya dijimos, el DNU N° 297/20 habilitó la circulación a aquellas personas cuyas actividades se encontrasen encuadradas en la figura de actividades esencia-

12 El IFE es una medida excepcional implementada por el Gobierno Nacional, que busca proteger a las familias ante la pérdida o disminución de sus ingresos por la situación de emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Implica una prestación económica que ha llegado a casi 9 millones de trabajadores/as de la economía informal, monotributistas sociales, monotributistas de las categorías A o B y a trabajadoras y trabajadores de casas particulares y personas que se encuentran desempleadas.

les, entre las cuales incluyó a las personas que debían asistir a otras¹³. De este modo, los cuidados fueron considerados esenciales y con ello, las trabajadoras ocupadas en este tipo de tareas. Frente a ello, empleadores/as que habían registrado a las trabajadoras en las categorías de tareas generales pues realizaban tareas de limpieza, modificaron sus inscripciones a fin de habilitar su circulación y la continuidad del trabajo, garantizándose la prestación del trabajo de limpieza y tareas generales, aun cuando dicha actividad aún no había sido habilitada.

Por otro lado, entre aquellas trabajadoras que no asistieron a sus lugares de trabajo, muchas enfrentaron la suspensión total o parcial del pago de sus salarios. Esto afectó principalmente a aquellas trabajadoras empleadas por horas en diferentes casas diferentes, pues, en esos casos, la obligación de quienes emplean está aún más desdibujada, quedando a su criterio abonar las horas no trabajadas según los días y horarios en que la empleada realizaba habitualmente la tarea. Ya durante las primeras semanas de aislamiento, desde SECFER se reconocía esta problemática: “El mayor problema que va a surgir es el dinero, porque muchos empleadores se quejan de que van a tener que pagar sin que vayan a trabajar”. Al respecto, es interesante observar que, en este contexto, se vuelve visible una cuestión que de tan arraigada parecería inmanente, esto es, la ausencia de reconocimiento sobre las obligaciones de las/os empleadoras/es. Al respecto, la referente del sindicato sintetiza: “La otra parte no se siente como parte de una obligación, no se trata de empatía, es obligación”.

Tal como se sostuvo anteriormente, como parte de las medidas frente a la emergencia, el gobierno nacional dispuso el cobro del IFE para trabajadores/as informales y mono-tributistas de las primeras categorías. El mismo consistió en el pago mensual de diez mil pesos a un único integrante de la familia, priorizando a las mujeres. Tal como señalan desde SECFER, “El IFE fue muy importante, pero generó abuso entre los empleadores, porque empezaron a pensar ‘a vos te van a dar’,

entonces no pagaban porque lo hacían pasar por sueldos”. En algunos casos, entonces, quienes accedieron al cobro del IFE verían descontado ese monto de sus salarios, aun cuando ello no estaba estipulado en la política estatal. Por otro lado, desde el sindicato se señaló que:

La pandemia te demostró uno de los problemas también grandes que fue el tema de no estar bancarizadas. Eso se hizo mucho más difícil al no estar también naturalizado el tema de *homebanking*, de un montón de mecanismos que siempre las trabajadoras estuvimos como recludas de esos modos de pago, siempre se utilizó el pago en mano. Esa fue una de las cosas también de la pandemia, fue difícil por ejemplo llegar a cobrar el sueldo.

En este sentido, para aquellas trabajadoras que continuaron cobrando sus salarios, la complejidad estuvo asociada a la forma histórica de pago en mano que caracteriza a la mayoría de las relaciones laborales en el sector. Si bien, cobrar en el banco no forma parte de las exigencias de quienes emplean en tanto tales, consideramos que el pago del salario en mano constituye una expresión más de las informalidades y precariedades asociadas al tipo de trabajo que, obviamente, anteceden a la pandemia pero que, en este contexto, se vuelven aún más problemáticas.

Para cerrar, nos interesa señalar que, más allá de las heterogeneidades en las formas de contratación, persisten en el trabajo doméstico prácticas flexibles, informales y precarias que se agudizaron profundamente durante la pandemia, mostrando una vez más que es posible prescindir, modificar y/o suspender la relación laboral sin que ello traiga aparejado consecuencias concretas para quienes emplean.

3.2. Resquebrajamiento: “ser de la familia” en tiempos de pandemia

Como dijimos anteriormente, el trabajo doméstico remunerado ocupa un lugar ambiguo entre el mundo público y privado, entre el mundo laboral y el familiar. Desarrollado en el interior de los hogares de las y los empleadores da lugar a relaciones en las que lo laboral y lo afectivo están,

13 Esta actividad se refiere a la categoría 4 de la Ley N° 26.844.

profundamente, imbricados (Pérez y Canevaro, 2016; Canevaro, 2021).

Incluso, como indican Cutuli y Pérez (2011), el involucramiento afectivo, en muchos casos, forma parte de los requisitos de trabajo. Si bien, en otros empleos se desarrollan relaciones emocionales, en el caso del trabajo doméstico asalariado esta característica está potenciada. Las trabajadoras son testigos de la intimidación de lo que allí acontece, al tiempo que participan de la dinámica de las familias para las que trabajan. En este sentido, María, una trabajadora de más de 60 años que trabajó parte de su vida bajo la modalidad sin retiro y actualmente está jubilada, pero sigue desempeñando tareas de limpieza por hora, relataba:

El muchacho con el que trabajo ahora es Juez, es cuatro años más que yo y yo tengo un cariño como de madre a hijo. Yo sé que no soy tan grande como para ser la mamá, pero yo tengo ese cariño por él, y él me adora (...) Me dice, María, tengo confianza con vos, no cuentes tal cosa. Yo le digo, no, que voy a contar. Tenemos confianza.

De la misma manera Carla que, comenzó a desempeñarse como niñera a los 17 años, y al momento de realizar la entrevista, trabajaba de manera informal en tareas generales en una casa particular:

parte de la familia, sí, sí, siempre me hicieron sentir. Porque, por ejemplo, un nene que cuidé desde el 2004 hasta que empezó primer grado, era un nene que tenía una discapacidad en la vista, y él hasta el día de hoy que sigue yendo a mi casa, mi mamá segunda me dice a mí, y a mis papás les dice los abuelos, porque para él son los abuelos.

Este tipo de trabajo que se realiza en una trama de relaciones familiares y puertas adentro y donde, además, existe una cercanía física y contacto cotidiano puede oscurecer la efectiva existencia de una relación laboral. De tal modo que, la ambivalencia o ambigüedad afectiva (Cutuli y Pérez, 2011) ha tenido distintos efectos sobre la sanción de derechos laborales para las trabajadoras de este sector y, en términos más generales, sobre la percepción de lo justo en el marco de este empleo (Pérez y Canevaro, 2016).

Acordamos con Federici (2013) cuando señala que el trabajo afectivo genera un sentimiento más intenso de responsabilidad e incluso, ocasionalmente, de orgullo en las trabajadoras, minando de esta manera cualquier potencial rebelión contra la injusticia sufrida. Para la autora, lo que se pone en juego directamente es la explotación y el chantaje emocional. Esto lo podemos observar, por ejemplo, en el relato de Carla, una trabajadora joven que se dedica, centralmente, al cuidado de niños/as:

hubo un tiempo en el que ella no me podía pagar lo que realmente correspondía, pero era tal el cariño que teníamos yo con el nene que yo seguí cuidándolo a pesar de que ella no me podía pagar lo que realmente me correspondía (...) y antes que lo tuviera que dejar por ahí en una guardería con todos los problemas que él tenía, que uno ya lo conocía, ya sabía cómo tratarlo.

A su vez, tomamos a Greene (2018) cuando indica que en este tipo de relaciones laborales se puede observar una falsa familiaridad, en el sentido de que se repite mucho a nivel discursivo que la trabajadora es parte de la familia, pero luego, hay ritos, lugares, acciones de los cuales está constantemente excluida. En este sentido es interesante recuperar los dichos de las trabajadoras: “Una vez una señora me dijo que no hay que hacerse suya la casa que no es tuya, claro yo a los chicos yo los quería como si fueran mis hijitos” (Nadia) y “Yo tomo mate, pero no lo hago si está él” (María).

En las citas anteriores podemos observar cómo se presenta esa falsa familiaridad. En relación al relato de Nadia, podemos ver la tensión entre sentir a los chicos “como si fueran mis hijitos” y el relato de su empleadora que le dejaba en claro “su lugar” en la casa. En cuanto al relato de María, podemos notar que, si bien ella indica con orgullo que la relación con su empleador es “como de madre e hijo”, luego, en la práctica, “no se toma atribuciones adelante del patrón”.

Ahora bien, es interesante pensar cómo apareció la cuestión afectiva en el contexto de la pandemia. Por una parte, y tal como trabajamos en el apartado anterior, se apeló a argumentos “te

necesitamos” o “te extrañamos” para solicitar la asistencia de la trabajadora al lugar de trabajo. Si bien no contamos con datos suficientes para contradecir dichos argumentos, proponemos correr de la pregunta por la veracidad de esas expresiones para focalizar en que las mismas se utilizaron apelando a una relación afectiva, para solicitar una tarea que estaba prohibida por un decreto nacional y que, claramente, ponía en riesgo la salud personal de la trabajadora y atentaba contra las medidas de salud pública adoptadas.

Por otro lado, el sentimiento de incertidumbre y la ansiedad atravesaron a las trabajadoras. Incertidumbre frente a la posible pérdida del salario, la disminución de horas, frente a la posibilidad de ser demoradas por tener que movilizarse más allá de las prohibiciones y, en el mejor de los casos, por no saber cómo cobrar cuando no se dispone de una cuenta bancaria. A la incertidumbre, en muchos casos, se sumó la angustia al ver la disminución o interrupción de sus salarios. Ahora bien, sumado a lo económico, las trabajadoras plantean una situación concreta que pone en jaque las implicancias afectivas que suelen acompañar las relaciones laborales: “¿Cómo volver a trabajar a lugares donde no les importó cómo estaba?”, “No les importó si mis hijos comían”. “No me llamaron nunca”, fueron algunas de las expresiones manifestadas por las trabajadoras del sector.

Al respecto, desde SECFER consideraban que:

Nadie toma en cuenta lo emocional de las trabajadoras, el gran estrés de volver de repente, creo que debería ser día por medio, en algunos casos achicar las jornadas. Es muy fuerte volver de un día a otro, manejar los miedos, las angustias, crece mucho la violencia laboral por ejemplo a tener que abordar las situaciones de trabajo. Noté a muchas compañeras diciendo ‘que terrible es volver al trabajo cuando ni siquiera mi empleador me pagó estos meses y ni tampoco me preguntó cómo estaba.

Así pues, vemos que el entrelazamiento entre lo afectivo y lo laboral cobra, en este contexto, un nuevo sentido pues aparece entre los decires de

las trabajadoras cierto desencanto frente a la falta de interés y preocupación de sus empleadores. Hay algo de la relación laboral que se resquebraja (al tiempo que se desenmascara) cuando la trabajadora siente que quienes formaban “parte de la familia” muestran desinterés en tiempos complejos. La pandemia no solo pone en evidencia la “falsa familiaridad” sino que, al mismo tiempo, deja a la relación laboral desenmascarada junto con las desigualdades de poder que se juegan en ella.

3.3. Construcción: sindicatos y redes durante el ASPO

Sin dudas, la sindicalización constituye una dimensión fundamental a la hora de pensar las experiencias laborales de las trabajadoras, la cual afecta tanto a la calidad del empleo -condiciones de contratación y salarios- como a la calidad del trabajo -satisfacción en el trabajo y el reconocimiento simbólico- (Longo y Adamini, 2017). Sin embargo, las dificultades de fiscalización y los bajos índices de sindicalización de las trabajadoras han sido ampliamente reconocidos por la bibliografía específica sobre la temática. Como bien indica Tizziani (2012) los factores más destacados de la fragilidad de las entidades gremiales de este sector están relacionados con la dispersión de los lugares de trabajo, el aislamiento dentro del domicilio privado de la empleadora, el gran peso de la informalidad, la heterogeneidad de las situaciones de trabajo y de las características de las ocupadas y la débil identificación con una actividad fuertemente desvalorizada que con frecuencia es concebida como un empleo transitorio.

En este sentido, Valenzuela y Mora (2009) han señalado que, en términos generales, las regulaciones y la labor de la inspección del trabajo son válidas y aplicables para el trabajo doméstico. Sin embargo, esto no implica que la fiscalización de la ley se pueda llevar a cabo de la misma manera que para otras categorías de trabajadores que se desempeñan en una empresa u otro lugar de la esfera pública. La fiscalización se realiza en el lugar de trabajo, que en el caso del trabajo doméstico coincide con el hogar de su empleadora

y tiene por consiguiente el carácter de un espacio privado y derecho a la inviolabilidad del domicilio.

En la provincia de Entre Ríos, como ya dijimos, dos sindicatos nuclean a las trabajadoras del sector: UPACP y SECFER. UPACP es uno de los más antiguos, el que presenta mayor número de afiliadas/os a nivel nacional, detenta el monopolio de la provisión de los servicios médico-asistenciales (Obra Social de Personal Auxiliar de Casas Particulares) y cuenta con la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico. Por su parte, SECFER es un sindicato relativamente nuevo. Las primeras reuniones para su conformación en la provincia se dieron en el año 2006 y en 2013 obtuvo la inscripción gremial.

Según la información suministrada por las referentes, las trabajadoras más jóvenes son las que mayormente se acercan al sindicato, buscando información, queriendo conocer sus derechos o consultar frente a alguna problemática acontecida en el espacio de trabajo. Sin dudas el acceso a la información constituye un insumo importante a la hora de “acordar” la remuneración, así como los derechos laborales muchas veces desconocidos (no en el sentido de ignorar sino de no reconocer) en el ámbito doméstico/laboral. Estar informada sobre los derechos laborales, posiciona de mejor modo a estas mujeres en una disputa desigual.

Aun así, de las entrevistas realizadas a las trabajadoras, el dato más sobresaliente es que ninguna se encontraba, en ese momento, sindicalizada y la mayoría de ellas desconocían los beneficios asociados a los mismos. Retomamos a continuación algunos intercambios que se dieron frente a la pregunta sobre su sindicalización:

Ni sé cuál es el sindicato [¿Y conoces gente que esté en el sindicato o que esté afiliada?] No. [¿No lo has sentido nombrar?] Ni lo he sentido nombrar (Carla).

Bueno, al principio mi hijo, ahí daban cursos de computación, nosotros pagábamos \$5 como afiliadas una cosa así, y mi hijo hizo unos cursos de

computación y todo, pero yo no tenía problemas era nada más para eso (Nadia).

En los relatos de las trabajadoras, en general, el sindicato es pensado como el organismo que interviene cuando hay problemas, por lo que se aclara que no han concurrido al mismo porque “nunca lo necesitaron”. Incluso Nadia, que en el pasado había estado afiliada, aclaraba que ella “no tenía problemas [con su empleadora] era nada más para eso”. Consideramos que esto no constituye un dato menor en un sector laboral donde la informalidad hace que “contar con referencias”, “llevarse bien con la empleadora” e “irse bien” cuando la relación laboral finaliza, posea un valor en sí mismo. Por lo que parecería que el sindicato no es percibido por las propias trabajadoras como un espacio desde donde construir colectivamente, hacia la efectivización de los derechos sino como aquel organismo que gestiona problemas.

Ahora bien, durante la pandemia y desde los primeros tiempos del aislamiento, las organizaciones sindicales en Paraná iniciaron una fuerte campaña de comunicación e información. Se ocuparon de mantenerse en contacto con las trabajadoras a través de redes como *Facebook* o audios de *Whatsapp* a fin de despejar dudas, asesorar frente a conflictos e intentar resolver problemáticas que iban emergiendo como producto de las situaciones descritas en los apartados anteriores. Los sindicatos intentaron ser un sostén más en el complejo contexto de suspensión del trabajo o disminución de horas, cambios de categorías, entre otras.

Cuando la vuelta al trabajo comenzó a vislumbrarse como una posibilidad concreta, aparecieron una serie de cuestiones vinculadas a ¿qué características tendría el trabajo en la “nueva normalidad”? ¿En qué condiciones se reanudaría el trabajo? ¿Qué cuidados deberían tener las trabajadoras y las/os empleadoras/es? Según relatan desde SECFER, la vuelta al trabajo era muy esperada, sobre todo, entre aquellas trabajadoras que “no fueron sin permiso” o “no se prestaron al juego de cambio de categoría”, pero se encontraban expectantes sobre cuál era su situación en relación con lo laboral.

En este sentido, los sindicatos que venían siendo espacios de consulta y encuentro, a través de las redes, tuvieron una participación central que, consideramos, revela la importancia de este actor en los procesos de regulación y acuerdo en torno a la actividad laboral. Tal como sostiene Marcela Muñoz:

Nosotras acá hablamos con el intendente y el gobernador para debatir sobre la vuelta al trabajo y el protocolo. Quedamos muy contentas con los resultados, por ejemplo, un artículo que indica que los empleadores deben proveer la ropa. Eso lo compartimos con otras provincias, pero están más complicadas, las trabajadoras no pueden ir a hablar con el gobernador si no hay un sindicato. En otras provincias no hay protocolos y es donde no hay sindicatos. También las mamás que tienen niños, las que tienen más de 60 años o con enfermedades, que están exentas y les tienen que pagar igual.

Como producto de esas mesas de diálogo en el mes de mayo, el gobierno provincial aprueba el Protocolo COVID-19 para Empleadas de Casas Particulares, estableciendo una serie de requisitos para la vuelta segura al trabajo. Sin dudas, contar con ese marco legal orienta los procedimientos de las trabajadoras y las responsabilidades de quienes emplean: la provisión de ropa de trabajo, elementos de protección personal, los cuidados para quienes forman parte de grupos de riesgo, las formas de ingreso al lugar de trabajo, entre otras. Más allá de las cuestiones puntuales, para las referentes del sector, participar de la mesa de negociación y elaboración del Protocolo y que en ese contexto se hable del trabajo de casas particulares como un trabajo, constituye un relevante logro en un contexto de extrema complejidad. Lejos de ser una mera casualidad, en aquellas provincias donde no hay sindicatos tampoco hubo protocolos.

Ahora bien, más allá de las acciones desplegadas por los sindicatos ¿Qué hicieron las trabajadoras en el marco de la pandemia? ¿Cómo resolvieron su vida cotidiana frente a la disminución drástica de sus ingresos? Desde SECFER, nos decían que las trabajadoras debieron sobrevivir “pidiendo fiado” o “pidiendo prestado a su familia”. Como

en otros momentos de crisis o pérdida de empleo, las trabajadoras encuentran otras redes de solidaridad, de acompañamiento y contención, que despliegan como estrategias de sobrevivencia. Esas redes, que desbordan lo sindical, también son previas a la pandemia y se reactualizan en el nuevo contexto. Pensamos esos vínculos como sostenes que estas mujeres trabajadoras construyen cotidianamente junto con otras y que permiten, en algún punto, alivianar la situación de crisis sanitaria, social y económica, en el marco de la pandemia.

En este sentido, acordamos con Gorban y Tizziani (2018) en que es posible interrogar la tan reconocida interioridad del trabajo doméstico, considerando los espacios geográficos y sociales más amplios que habilita el trabajo doméstico. En este sentido, consideramos que así como las redes de sociabilidad y solidaridad permiten muchas veces acceder al trabajo, luego, contribuyen a que las trabajadoras puedan gestionar las relaciones laborales de otro modo, impactando en la experiencia cotidiana del trabajo. Hablar de redes de socialización y solidaridad refiere a un espacio que excede los límites del hogar y se esgrime como colectivo. Con “otros modos” nos referimos a que el trabajo ya no se desempeña en soledad absoluta. Es decir, más allá de que la trabajadora negocie individualmente sus condiciones laborales, no es lo mismo hacerlo con o sin esa red que le permite estar informada y apoyada por otras. En el contexto de pandemia, estos vínculos les permitieron no sólo estar informadas sobre los alcances del aislamiento y las responsabilidades de sus empleadores sino, fundamentalmente, sostener la cotidianidad cuando sus jornadas laborales fueron interrumpidas o transformadas y fundamentalmente, cuando sus salarios se vieron drásticamente suspendidos.

Consideraciones finales

A partir de los tres ejes trabajados es posible afirmar que la pandemia viene a visibilizar y profundizar precariedades previas en el sector de trabajo doméstico remunerado. Así pues, la agudización de la precariedad del salario y de las condiciones laborales, el resquebrajamiento de las relaciones

afectivas y la construcción de acciones sindicales y de redes, antes que una ruptura o excepcionalidad instalada por la pandemia, nos hablan de cierta continuidad con las condiciones laborales históricas que caracterizan al sector. De todos modos, es importante señalar que las formas en que las trabajadoras se vieron afectadas son diversas como lo son también las formas de contratación en un sector en el cual, muchas veces, las condiciones laborales se “acuerdan” entre las partes sin intervención ni fiscalización por parte de los Estados y los sindicatos.

La evasión de las obligaciones que implica emplear a alguien también parecería ser intrínseco del sector: “no se trata de empatía”, reconocía Marcela, sino de “obligaciones”. En este caso concreto, esto se tradujo en el no pago por las horas no trabajadas, el cambio de categorías, las presiones para asistir al lugar de trabajo, entre otras. Esa falta de responsabilidad no sólo implicó el empeoramiento de las condiciones laborales y la pérdida de ingresos sino también una especie de decepción frente a lo que se esperaba hicieran las/os empleadoras/es en este contexto. Ya “no volvés a la misma casa, no volvés al mismo trabajo” y es que, más allá de los nuevos protocolos, “no se vuelve igual a aquellos lugares donde no les importó qué te estaba pasando”.

En este complejo marco, las trabajadoras han enfrentado la precariedad, a través de la construcción de redes de socialización. Por su parte, el sindicato ha iniciado un proceso de mayor visibilidad y comunicación de sus acciones y al mismo tiempo, construido un espacio de diálogo con las autoridades locales y provinciales, que se ha materializado en la implementación de un Protocolo para el desarrollo de la actividad laboral. El mismo, además de resguardar las condiciones laborales, reconoce el estatus de trabajo a la actividad, el lugar central que compete al Estado en su regulación y contribuye a la creación de una institucionalidad que contempla los derechos de las trabajadoras. En este sentido, la agudización de la precariedad y el resquebrajamiento de las relaciones afectivas se ha visto acompañado de nuevas construcciones colectivas que involucran

las relaciones con los sindicatos y al mismo tiempo, van más allá de ellos.

Bibliografía

- Barrère-Maurisson, M. (1998). *La división familiar del trabajo: la vida doble*. Buenos Aires, Editorial Lumen-Humanitas.
- Canevaro, S. (2020). *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Buenos Aires, Prometeo.
- Casas, V. y Palermo, H. (2021). ¿El virus afecta a todos (y a todas) por igual? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 7, e699.
- Caviglia Arizmendi, E. (13/05/2013). Reforma del régimen de trabajo doméstico. En: El Cronista. <https://www.cronista.com/fiscal/Reforma-del-regimen-de-trabajo-domestico-20130513-0010.html>
- Cutuli, R. y Pérez, I. (2011). Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Danani, C. y Hintze, S. (2014). *Protecciones y desprotecciones. Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- de Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *Aljaba*, 10. Disponible en: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v10a10dios.pdf>
- Esquivel, V. y Pereyra, F. (2014). El servicio doméstico y sus desafíos para la protección social. En: Danani, C y Hintze, S. *Protecciones y desprotecciones. Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*. Buenos Aires, UNGS. pp. 281-310.
- Faur, E. y Brovelli, K. (2020). Del cuidado comunitario al trabajo en casas particulares. ¿Quién sostiene a quienes cuidan? En: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*, Santiago, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), CEPAL. pp. 101-126.

- Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784_es.pdf
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, 4 (6): 83-99. Disponible en: https://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/08ago-dic_fraser.pdf
- Gorban, D. (2015). Representaciones sociales en disputa: Los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 25: 1-25.
- Gorban, D. y Tizziani, A. (2018). *¿Cada una en su lugar: ¿Trabajo, género y clase en el servicio doméstico?* Buenos Aires, Biblos.
- Greene, R. (3/12/2018). El apartheid por dentro. *Página 12*. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/159575-el-apartheid-por-dentro>
- Keorgat, D. (1997). Por una Sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En: Hirata y Kergoat. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Asociación Trabajo y Sociedad*. Buenos Aires, Centro de Estudios de la Mujer. CEIL/PIETTE.
- Longo, J. y Adamini, M. (2017). Procesos de precarización: algunos elementos para pensar a largo plazo la calidad del empleo en Argentina (1990-2017). Ponencia presentada en 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/3_Longo.pdf.
- OIT (2016). Documentos de Política de Protección Social. N° 16. Disponible en: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/policy-papers/WCMS_458939/lang-es/index.htm.
- OIT (2010). Un Trabajo Decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/lang-es/index.htm>.
- Perbellini, M. y Taruselli, M. V. (2019). El trabajo doméstico remunerado en la ciudad de Paraná. Condiciones laborales y relaciones entre trabajadoras y empleadores/as. *Revista Ejes de Economía y Sociedad*, (5): 59-68. Disponible en: <http://pcient.uner.edu.ar/ejes> pp.
- Pérez, I. y Canevaro, S. (2016). Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires. *Política y Sociedad*, 53 (1): 169-186.
- Rodríguez Enriquez, C., Alonso, V. y Marzonetto, G. (2020). En tiempos de coronavirus, el trabajo de cuidado no hace cuarentena. Pensar la pandemia. Observatorio social del coronavirus. CLACSO. <https://www.clacso.org/en-tiempos-de-coronavirus-el-trabajo-de-cuidado-no-hace-cuarentena/>
- Roldán, M. (1992). La 'generización' del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas? Buenos Aires, *Estudios del Trabajo* (3): 85-124.
- Romero, G. y Verbauwede, V. (2019). Las trabajadoras domésticas asalariadas en el camino a la formalidad laboral. Ponencia presentada en Pre-Congreso ASET y Encuentro Regional de Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas, UNER, Paraná.
- Tizziani, A. (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. *Trabajo y Sociedad*, (XV), N° 17, pp. 309-328.
- Valenzuela, M. y Mora, C. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Wainerman, C. (1997). La invisibilidad censal de las mujeres trabajadoras. En: Wainerman y Sautu (comp.). *La trastienda de la investigación*. Buenos Aires, Editorial de Belgrano.