



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.

Employment Promotion and Working Conditions: Early Reflections on Different Careers within the Domestic Labor in the Buenos Aires Metropolitan Area

Ania TIZZIANI*

Recibido: 23.10.10

Aprobado definitivamente: 3.3.11

RESUMEN

El tema de la movilidad ocupacional y social ha sido uno de los ejes de análisis privilegiados por la literatura latinoamericana sobre el trabajo doméstico remunerado. En la Argentina, las primeras interpretaciones se inscribían en problemáticas ligadas a la migración campo-ciudad. La inserción en el servicio doméstico era concebida como una primera ocupación, de carácter transitorio, que debía desembocar en la búsqueda de otras formas de trabajo asalariado. En las últimas décadas, este enfoque ha sido modificado por diferentes investigaciones que muestran que la movilidad hacia otros sectores de actividad es escasa entre las mujeres que se insertan en el servicio doméstico, que daría lugar a una movilidad estrictamente horizontal. Sobre la base de un estudio cualitativo, el objetivo de este artículo es analizar el rol que cumple el empleo doméstico en las trayectorias laborales y sociales de las mujeres que lo ejercen. Veremos que muchas de las empleadas domésticas entrevistadas durante el trabajo de campo han permanecido gran parte de su vida activa dentro de esta forma de empleo. El análisis de diferentes carreras laborales nos permitirá abordar los factores que organizan la movilidad interna y sus efectos sobre la experiencia cotidiana de trabajo.

Palabras clave: empleo doméstico, movilidad social, movilidad ocupacional, carreras laborales.

ABSTRACT

Social and career mobility has been long one of the most important and frequent topics in Latin American studies of paid domestic labor. In Argentina, the first investigations focused on the aspects related to the migration from rural to urban areas. In these studies, domestic service jobs were usually interpreted as a first and transitional working experience that should lead to other jobs or positions in the labor market. In the last decades, this interpretation has been questioned by different studies showing the lack of or scarce mobility from domestic service to other types of jobs or professions. This also would confirm the observation that mobility occur within the domestic service itself. Based on a qualitative research, the main purpose of this article is to analyze the role of the domestic labor in the general working trajectories of women employed in that field. The findings presented in this article suggest that many of the women employed in domestic service remain most of their working lives within this type of employment. By means of the analysis of their working trajectories, this article reflects on those labor aspects related to the organization of career mobility and its effects on the daily experience of work.

Keywords: domestic service, social mobility, career mobility.

* Conicet – Instituto de Ciencias, Universidad Nacional de General Sarmiento.
Trabajo y Sociedad, Núm.17, 2011

SUMARIO

Una (aparente) paradoja como punto de partida. Composición en tres movimientos: “hacia”, “dentro” y “desde” el trabajo doméstico remunerado. De la relación con los empleadores a las condiciones de trabajo. Ganar experiencia. El servicio doméstico y sus alternativas laborales. Conclusión. Bibliografía.

Luisa llega unos minutos tarde y se suma al grupo de mujeres reunidas en una parroquia de la ciudad de Buenos Aires por una asociación dirigida a empleadas domésticas. Cuando le llega el turno de presentarse, lo primero que cuenta es que en poco tiempo cumplirá las “bodas de oro” con su empleadora. Ese dato no está ahí, sin embargo, para resumir su historia. Sentadas en un café donde, un rato más tarde, le pido que me cuente su experiencia, me advierte: “es muy largo todo esto”. Luisa tiene 66 años, nació en Asunción del Paraguay y habla muy poco de una infancia que califica como “muy difícil”. A los 17 años comienza a trabajar como empleada doméstica y niñera “sin retiro” para una familia argentina que residía temporariamente en Paraguay. Con la misma familia se traslada unos años más tarde a la ciudad de Buenos Aires, donde reside desde entonces. Su relato es, antes que nada, una cuestión de mujeres, con quienes ha tejido a lo largo de casi cinco décadas de convivencia, relaciones que exceden ampliamente lo laboral. Se expone sobre la relación intensa que la unió a la madre de su empleadora que residía con ellos y le “enseñó todo”. Se detiene en la relación conflictiva que aún hoy tiene con su empleadora. Se ríe y agrega: “ya somos como un matrimonio con la señora... nos conocemos así, de toda la vida”.

El tema de la movilidad ocupacional y social ha jugado un rol central en la literatura latinoamericana sobre el trabajo doméstico remunerado y ha sido uno de los ejes privilegiados por los primeros estudios sobre esta forma de empleo publicados en la Argentina. Los primeros análisis sobre el tema se inscriben en problemáticas ligadas a la migración campo-ciudad. La inserción en el servicio doméstico ha sido interpretada como una primera ocupación, de carácter transitorio, que permitiría la adaptación a la vida y al mercado de trabajo urbanos de mujeres provenientes de sectores rurales; una primera inserción que debía desembocar en la búsqueda de otro tipo de empleo (Jelin, 1976). En estas perspectivas, el empleo doméstico constituía el primer eslabón de trayectorias de movilidad, a la vez geográfica y social, en las cuales el aprendizaje de códigos urbanos, la formación profesional y la inserción en nuevas redes de sociabilidad, debían permitir el acceso a otras formas de trabajo asalariado.

En las últimas décadas, ese enfoque ha sido modificado a través de diferentes investigaciones que cuestionan el carácter transitorio del empleo doméstico y muestran que la movilidad hacia otras formas de trabajo asalariado es escasa entre las mujeres que se insertan en este sector de actividad (ver, entre otros estudios, Lautier 2002, Anderfuhren 2002). Esta forma de empleo daría lugar, en cambio, a una movilidad ocupacional estrictamente horizontal, entre diferentes puestos del mismo tipo, principalmente dentro del universo heterogéneo del trabajo doméstico remunerado. Diversos estudios destacan, en efecto, el cambio frecuente de puestos de trabajo por parte de las empleadas domésticas; estos movimientos se efectúan tanto entre diferentes “casas de familia” como entre las diversas modalidades de trabajo (residencial, externa o “por horas”). En los casos en los que se constata una “salida” del servicio doméstico, ésta respondería con más frecuencia a estrategias familiares o matrimoniales¹ - y es seguida por la inactividad- que a una movilidad hacia a otras formas de empleo².

¹ Según el estudio de Margo Smith para Lima, la inserción en el servicio doméstico puede ser considerada en sí misma como una movilidad geográfica y social ascendente para migrantes rurales, siempre dentro del amplio sector de las “clases populares”. Según esta autora, la “carrera” de una empleada doméstica dura aproximadamente 6 años, después de los cuales ésta dejaría el empleo doméstico para dedicarse a su propia familia o buscar otro empleo (Smith, 1993).

² Los estudios sobre trayectorias laborales de ex-empleadas domésticas son escasos. En décadas pasadas se ha destacado la movilidad hacia empleos obreros asalariados (ver Anderfuhren, 2002) o de limpieza y maestría en el comercio o la industria (Lautier, 2002). Otros estudios destacan la importancia de las actividades autónomas, como Margo Smith, quien evalúa la movilidad hacia la venta ambulante en el caso peruano.

En Argentina, los escasos estudios cualitativos sobre el empleo doméstico van en ese mismo sentido. En su análisis sobre la situación de las empleadas domésticas en la ciudad de Buenos Aires, Mónica Gogna sugiere que la carrera laboral que éstas desarrollan consiste en una serie de cambios entre puestos del mismo tipo dentro de ese sector de actividad. Estos cambios no implican una movilidad ascendente, sino que se insertan en estrategias de búsqueda de una posición más satisfactoria, en lo que se refiere al nivel de remuneración, la jornada de trabajo y el trato personal (Gogna, 1993, p. 93). Por otra parte, algunos datos sociodemográficos sugieren que si bien el servicio doméstico representa frecuentemente la primera ocupación para aquellas mujeres que se insertan en el mercado de trabajo, el conjunto de la población ocupada en el sector no se limita a trabajadoras jóvenes o migrantes recientes. El empleo doméstico, que concentraba en 2004 casi un millón de trabajadoras y representaba cerca de 22% de las asalariadas, presenta una estructura etaria relativamente envejecida respecto del conjunto de la población ocupada femenina. En efecto, más del 50% de las empleadas domésticas se sitúa en los grupos de 40 años y más, de las cuales casi 20% cuenta con más de 55 años. Por otra parte, si bien el porcentaje de migrantes duplica el que se constata para el resto de las asalariadas, éste es menor en los grupos de edad más jóvenes y se trata fundamentalmente de migraciones no recientes (MTEySS, 2005).

El presente artículo se inserta en estos debates sobre la movilidad ocupacional y social de las mujeres que se ganan la vida a través del trabajo doméstico remunerado. Sobre la base de un estudio cualitativo³, el objetivo es analizar el rol que juega el empleo doméstico en las trayectorias laborales y sociales de las mujeres que lo ejercen. Si bien las trayectorias como la de Luisa, de casi medio siglo de permanencia en el mismo puesto de trabajo residencial, no son las más frecuentes, muchas de las mujeres entrevistadas durante el trabajo de campo han desarrollado gran parte de su carrera laboral dentro del trabajo doméstico remunerado. Algunas de ellas, con oscilaciones, interrupciones y cambios en las modalidades de trabajo, han mantenido relaciones laborales de varias décadas con el mismo grupo familiar. ¿Cuáles son las motivaciones y los factores que organizan, desde la perspectiva de las mujeres que lo ejercen, estas carreras laborales extensas dentro del empleo doméstico? ¿Qué hay detrás de la permanencia o de la movilidad “estrictamente” horizontal, esto es, cuál es su importancia y cuáles son sus efectos? ¿Cómo se inserta el empleo doméstico dentro del horizonte de posibilidades que estructura estas carreras laborales?

Una (aparente) paradoja como punto de partida

La literatura sociológica ha asociado frecuentemente el carácter transitorio del empleo doméstico con la fuerte desvalorización social que pesa sobre esta inserción laboral. Ya sea que se interprete como una de las ocupaciones típicas del llamado “empleo refugio” o como una “sala de espera” para trabajadoras que recién ingresan al mercado de trabajo, con expectativas de acceder en un futuro cercano a otro empleo (Lautier, 2003), el trabajo doméstico remunerado no es concebido como fruto de una elección de las mujeres que lo ejercen. Betania Avila señala, para el caso de Brasil, que lejos de ser una opción voluntaria, las empleadas domésticas “son conducidas” a esa ocupación por los límites que imponen las estructuras de clase, patriarcales y étnicas de ese país. El empleo doméstico se sitúa como el más próximo en el horizonte de posibilidades de las mujeres provenientes de sectores pobres, presentándose como la oportunidad más concreta para aquellas que cuentan con escasa educación formal, que se trasladan del campo a la ciudad, o pueblan las periferias de las grandes ciudades. Este horizonte es pensado por las trabajadoras como una estrategia temporaria que corresponde a un momento del ciclo de vida, y es generalmente seguida por la búsqueda de otra condición de trabajo, a la que sin embargo no todas acceden (Avila, 2008, p. 67).

³ Las reflexiones que siguen están basadas en un trabajo de campo cualitativo realizado entre agosto de 2008 y octubre de 2009 en la ciudad de Buenos Aires. Este estuvo principalmente localizado en uno de los sindicatos de empleadas domésticas más importantes de la ciudad, UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares). Realizamos entrevistas con las autoridades y las afiliadas y observaciones de las actividades y las salas de espera de los locales del sindicato. Con el objeto de acceder a diversos perfiles de empleadas domésticas, se realizaron además entrevistas con trabajadoras que participan en otras organizaciones que intervienen en el sector (Sindicato de Trabajadores del Hogar y Asociación Santa Marta), así como observaciones y entrevistas informales en diferentes plazas de la ciudad, donde pudimos contactar empleadas domésticas que realizan (en general no exclusivamente) tareas de cuidado de niños.

Las condiciones salariales y de trabajo particularmente desfavorables para las empleadas que caracterizan el empleo doméstico están, sin dudas, en el origen de esas interpretaciones. Por una parte, en el caso argentino, como en casi todos los países de la región, las empleadas domésticas se encuentran entre los grupos con los niveles más bajos de ingresos del mercado de trabajo. Por otra parte, una de las principales características del trabajo doméstico remunerado ha sido el hecho de desarrollarse, mayoritariamente, por fuera de todo marco legal⁴. Si bien el nivel de informalidad se ha reducido en las últimas décadas, la formalización a la que la mayoría de las empleadas puede acceder se limita a la obtención de coberturas mínimas de salud y jubilación, sin incorporar otros beneficios asociados a la condición salarial. En efecto, aún cuando el marco legal que regula el sector es respetado, esta actividad laboral se caracteriza por el bajo nivel de protecciones sociales y por los derechos restringidos a los que tienen acceso aquellas que la ejercen respecto del resto de los asalariados⁵.

En los discursos de las mujeres entrevistadas durante el trabajo de campo, los aspectos desfavorables que caracterizan esta forma de empleo son una referencia recurrente y constituyen dimensiones importantes de la manera en la que dan cuenta de sus experiencias de trabajo. En las conversaciones con las trabajadoras, es quizás la alusión frecuente a los bajos niveles de los salarios en el sector, la que mejor condensa estas características desfavorables del empleo doméstico. Como señala en una de nuestras conversaciones Dora, que cuenta con una experiencia de casi cuatro décadas dentro de este sector de actividad:

“Hoy en día, si bien está un poquito mejor pago, yo creo que no está bien pago, no lo reconocen como un servicio, como un trabajo, como algo que tiene que tener todo su valor porque es un trabajo. Es muy poca la gente que lo reconoce”.

En el relato de Dora, como en los discursos de muchas de las empleadas entrevistadas, más allá de las situaciones individuales, los bajos salarios conciernen toda la categoría de trabajadoras domésticas y están fuertemente asociados a la desvalorización del trabajo que realizan. El bajo nivel de las remuneraciones traduce 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, sin ser plenamente reconocidas como trabajadoras.

Pese a la conciencia de la desvalorización que pesa sobre el trabajo que realizan, son pocas las mujeres entrevistadas que han manifestado, espontáneamente, la voluntad o el proyecto de buscar otro tipo de empleo. En casi todas las entrevistas, el tema de la movilidad hacia otras formas de trabajo es introducido a través de preguntas puntuales del investigador, que en general tienen poco eco en los discursos de las empleadas. Puede decirse que la interrogación tiene sentido en el mundo de referencias del investigador, pero está en disonancia con el relato que las mujeres que se ganan la vida a través del servicio doméstico construyen sobre sus experiencias⁶. Frente a la pregunta acerca de sus planes o deseos de dedicarse a otro

⁴ En 2004, más de del 95% de las empleadas domésticas no estaban registradas en las instituciones de la seguridad social y sólo un porcentaje muy reducido tenía acceso a otros beneficios sociales (MTEySS, 2005).

⁵ Las actividades que incluye el servicio doméstico están expresamente excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo y regidas por el Estatuto de Servicio Doméstico (Decreto Ley 326/56). Esta norma, que data de más de medio siglo, estipula derechos y protecciones sociales restringidas para las empleadas domésticas respecto del conjunto de las asalariadas. En efecto, las empleadas domésticas están excluidas de la ley de asignaciones familiares y de riesgos de trabajo, no tienen acceso a un seguro de desempleo, horas extras remuneradas y licencia por maternidad, entre otras diferencias. También cuentan con licencias e indemnizaciones menores que otras categorías de trabajadores.

⁶ Introducir en las conversaciones el tema de la movilidad ocupacional cuando éste no surge espontáneamente en los discursos de las entrevistadas puede resultar no sólo forzado sino también problemático. En general, he intentado introducir las preguntas sobre el tema – que han tenido diversas formulaciones- cuando las entrevistadas abordan los aspectos desfavorables del empleo doméstico o experiencias laborales en otros sectores de actividad. Aún así, preguntarle a mis interlocutoras, en el marco de una entrevista sobre sus experiencias de trabajo en el servicio doméstico, si les gustaría o planean dedicarse a otra actividad, parte del supuesto de que “debería” existir un deseo de movilidad o de que no es una profesión a la que se dedican por una elección voluntaria. A ese supuesto responde, por ejemplo, Liliana, cuando me contesta “yo no tengo problema de trabajar de empleada doméstica”. De esta manera, la pregunta no hace más que reproducir la desvalorización y la falta de reconocimiento que pesan sobre el trabajo doméstico remunerado. Más que incentivar el relato de mis interlocutoras sobre sus experiencias, la pregunta ha

tipo de trabajo, las respuestas han sido múltiples: Irene me contesta simplemente que no; Dora afirma que le gustaría hacer “algo más liviano”; “no, así estoy bien” responde Nina; “sí, pero primero los quería tener bien enganchados a ellos”, me cuenta Ilda refiriéndose a sus hijos; “sí, pero nunca se presentó”, es la respuesta de Diana. Como en los ejemplos anteriores, las respuestas han sido múltiples y variadas... pero siempre cortas.

Para muchas de las mujeres entrevistadas, como señala Avila para el caso de Brasil, el servicio doméstico se sitúa dentro del horizonte de posibilidades más inmediato. Como veremos en detalle a través del análisis de algunas trayectorias laborales, la mayoría de ellas se inserta tempranamente en actividades remuneradas, generalmente durante la adolescencia. En la mayoría de los casos, el servicio doméstico es ejercido por mujeres que forman parte del núcleo familiar más cercano – madres, hermanas, tías– que juegan un rol central en la búsqueda de la primera inserción en la actividad. Así, para muchas de las empleadas entrevistadas, la “llegada” al trabajo doméstico remunerado está, en sus relatos, fuertemente “naturalizada”. Existe una suerte de continuidad “natural” entre las actividades domésticas que realizaban en sus propios hogares, el trabajo de sus madres u otras mujeres del núcleo familiar y el ingreso a este sector de actividad.

Ahora bien, si el servicio doméstico representa una posibilidad inmediata de inserción en actividades remuneradas, no define, por sí solo, el horizonte de posibilidades laborales de las mujeres entrevistadas. En efecto, rara vez éste constituye la única actividad laboral que han ejercido. Esto es particularmente cierto para las mujeres migrantes, muchas de las cuales se han desempeñado en otros sectores de actividad antes de instalarse en la Argentina: Inés era vendedora en una tienda de artículos para el hogar en Perú, antes de trasladarse a Buenos Aires y comenzar a trabajar en el servicio doméstico hace siete años; Margarita se dedicaba a la venta ambulante de ropa en Lima antes de llegar a Buenos Aires, hace dos años, y dedicarse al trabajo doméstico “sin retiro”; Laura trabajaba en una estación de servicio antes de trasladarse desde Asunción a una finca en Pilar donde comenzó a trabajar como empleada residencial, hace 4 años; Ana trabajaba en una “pollería”, a 15km de Asunción del Paraguay, en los años que precedieron su inmigración a la Argentina y su inserción en el trabajo doméstico remunerado, hace 11 años.

Si bien el caso del servicio doméstico como una primera inserción de mujeres migrantes es el que se presenta con mayor frecuencia, éste no es el único momento en el que otras experiencias laborales aparecen en las trayectorias de las mujeres entrevistadas. Los desplazamientos en las carreras laborales pueden ser variados. Mariana llegó de La Paz a Buenos Aires hace casi una década, cuando empezó a trabajar, hace tres años, lo hizo como planchadora en una fábrica textil antes de dedicarse, hace seis meses, al servicio doméstico. Dora cuenta con una trayectoria laboral de varias décadas en el servicio doméstico que interrumpió durante cuatro años cuando instaló una guardería para niños. Margarita intercaló, en su corta experiencia en el servicio doméstico, una experiencia laboral como auxiliar de enfermería en un geriátrico que duró apenas tres meses. Elina tuvo una larga trayectoria como empleada de maestranza en clínicas y geriátricos antes de comenzar a trabajar, a los 58 años, como empleada doméstica.

En la manera en que las mujeres dan cuenta en las conversaciones de sus otras experiencias ocupacionales, puede leerse, como a contra luz, la valoración de sus inserciones – en casi todos los casos actuales– en el trabajo doméstico remunerado. Como veremos en detalle, Dora fue “feliz con esos chicos” cuando instaló su guardería durante unos años. La apreciación de Ana sobre su experiencia laboral anterior está, en cambio, cargada de una ambigüedad que se manifiesta en la manera en que describe las tareas que realizaba en la “pollería” en la que trabajaba: “matábamos los pollos y los preparábamos” se ríe y agrega “éramos unos asesinos”. Mariana trabaja, desde hace seis meses, como empleada “con retiro”, ocupándose de tareas domésticas generales, cocina, lavado y planchado de ropa, además del cuidado de una niña de seis meses. Define su empleo actual como “tranquilo”, en términos del esfuerzo físico que invierte, cuando lo compara con su empleo anterior en el que se ocupaba del planchado de prendas para niños en una fábrica textil del barrio de Palermo. Margarita relata de la siguiente manera su inserción en el servicio doméstico y su experiencia en un geriátrico de la ciudad de Buenos Aires:

“Yo estoy cuidando personas mayores. Tuve como cuatro patrones... nunca tuve despido, sólo que una se murió y fui

recomendada por la familia de esa persona. Entré ahí y trabajé un año. Después trabajé en un geriátrico, tres meses, pero estaba muy cansada, era muy duro porque tenés 35 pacientes y era uno solo y hacemos todo, cambiarlos... entonces no. Te pagan el mínimo y para tanto trabajo que hacía... te mataba la cintura, que ahorita me quedó con secuelas porque a veces me duele la cintura y todo eso”.

De esta manera, la valoración del trabajo doméstico que surge en la comparación con otras experiencias laborales no es unívoca, ni implica una preferencia automática por las inserciones alternativas. Pese a los aspectos desfavorables, el empleo doméstico aparece muchas veces en sus relatos como una elección que cobra sentido cuando se lo integra dentro del universo de inserciones laborales posibles al que pueden acceder.

Jurema Brites señala, en su estudio sobre el caso brasileiro, que mientras la literatura sociológica y feminista critica las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas y las relaciones clientelistas y personalistas que las caracterizan, muchas de las mujeres que ella entrevistó encontraban ventajas en esa ocupación respecto de otras actividades del mercado formal de empleo. Esta autora destaca la necesidad de dar cuenta de las perspectivas y las lógicas propias de las empleadas, tratando de reconocer cómo se reproducen y se justifican tales relaciones (Brites, 2008 p. 77). En la misma perspectiva, nos proponemos en las siguientes secciones analizar en detalle diferentes trayectorias de empleadas domésticas, con el objetivo estudiar el rol que cumple en ellas el empleo doméstico y dar cuenta de los factores que las modelan y organizan.

En el análisis de esas trayectorias laborales, el concepto de “carrera” desarrollado por Huges y utilizado por numerosos estudios que se inscriben dentro de la perspectiva del interaccionismo, resulta particularmente fecundo. El concepto se refiere a “la secuencia de movimientos de un puesto de trabajo a otro que hace un individuo que se desplaza dentro del sistema ocupacional” (Becker, 2009, p. 43). La noción de “contingencia ocupacional”, permite dar cuenta de los factores que organizan esa movilidad laboral y las bifurcaciones o reorientaciones en las carreras. Esta noción incluye “tanto hechos objetivos de la estructura social como los cambios en el punto de vista, las motivaciones y los deseos del individuo” (Becker, 2009, p. 44). De esta manera, el concepto de carrera permite vincular, en el caso de la movilidad ocupacional de las empleadas domésticas que nos interesa, las características de la estructura social y del mercado de trabajo que contribuyen a organizar el horizonte de posibilidades que se abre ante estas mujeres, con sus trayectorias biográficas, sus perspectivas y sus valoraciones de las diferentes experiencias laborales.

Como señala H. Becker, las características de cada carrera profesional y de las contingencias ocupacionales que organizan la movilidad, responden a los problemas específicos de la profesión. Es por esta razón que esta perspectiva invita a prestar atención a los aspectos verticales (ascendentes o descendentes) de las carreras, sin perder de vista la importancia y los efectos de sus aspectos horizontales (Becker, 1952 p. 471). En efecto, las posiciones que comparten un mismo rango pueden ser muy diferentes en términos de la configuración de los problemas básicos que presenta la ocupación. Los individuos tienden a moverse entre posiciones posibles, buscando aquella situación que presente el arreglo más deseable para hacer frente a esos problemas. Esta perspectiva permite entonces un análisis más detallado de las características de carreras laborales signadas por la permanencia o los movimientos horizontales, como es el caso del trabajo doméstico remunerado.

Composición en tres movimientos: “hacia”, “dentro” y “desde” el trabajo doméstico remunerado

Las secciones que siguen están centradas en un análisis de tres carreras laborales que se desarrollan (o se desarrollaron mayoritariamente) dentro de esta forma de empleo. Veremos que si bien dicho análisis se focaliza sobre la experiencia de trabajo en el servicio doméstico, las carreras laborales no se limitan a dicha actividad. Las trayectorias que presentamos a continuación son extensas y complejas, más de lo que podemos abarcar en el marco de este artículo. Nos centraremos aquí en las contingencias ocupacionales y los movimientos en las carreras laborales que contribuyeron a configurar las situaciones actuales de empleo. Nos interesa, además, analizar en detalle de qué manera se configuran, en esas situaciones de empleo, los problemas básicos de la ocupación y cómo se fueron modificando a través de los movimientos en las carreras

laborales.

Estas trayectorias no son consideradas como representativas del conjunto de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, cada una de ellas, en su singularidad, nos permite avanzar en el análisis de diferentes aspectos que hacen a la experiencia de trabajo en el sector. En el primer caso, a través de trayectoria de Elina, nos interesa analizar la manera en que se experimenta la “llegada” al servicio doméstico luego de una varias décadas de trabajo en otros sectores de actividad, para dar cuenta de los problemas básicos que presenta esta ocupación. En el segundo caso, la extensa carrera laboral que Dora ha desarrollado dentro del servicio doméstico, nos permite analizar la movilidad interna a la que da lugar esta forma de empleo y sus efectos sobre la configuración de las situaciones de empleo. Por último, la trayectoria de Liliana nos permite abordar otro movimiento de reorientación en las carreras laborales, la “salida” del empleo doméstico hacia otras actividades luego de varias décadas de trabajo en el sector, para analizar la manera en que se inserta esta forma de empleo dentro del universo de posibilidades laborales de las mujeres que lo ejercen.

De la relación con los empleadores a las condiciones de trabajo

Al momento de realizar las entrevistas, a principios de 2009, Elina tiene 58 años, es divorciada y tiene dos hijos de 17 y 36 años. Vive en un departamento en el barrio de Ciudadela, con su hijo menor. Desde hace 4 años, trabaja como empleada doméstica en modalidades externas para varios empleadores. No es a través de esa actividad, sin embargo, que se define profesionalmente. Cuando relata su ingreso reciente en el empleo doméstico, Elina deja entrever la voluntad de diferenciarse de esa actividad: “yo empecé por intermedio de una amiga, yo le pedí “¿no sabés si hay personas para cuidar?”, porque yo soy asistente gerontóloga, auxiliar como de enfermería”. En efecto, los diversos empleos que Elina tuvo en geriátricos e instituciones de salud, definen, en su relato, el conjunto de su carrera laboral.

Elina nació en Santiago del Estero donde vivió parte de su infancia con sus padres y sus cinco hermanos. A los seis años es enviada a la ciudad de Buenos Aires, donde reside con una tía materna y su esposo. Una vez instalada en Buenos Aires, cursa la escuela primaria y el primer año del colegio secundario que deja inconcluso: “no terminé la escuela secundaria, la dejé por la mitad porque tenía que trabajar y no pude seguir estudiando. Lo que tengo son cursos, siempre que podía hacía cursos”. Como en el caso de muchas de las mujeres entrevistadas, la interrupción de los estudios – a veces primarios, con más frecuencia secundarios– para ingresar en el mercado de trabajo es, en el relato de Elina, un dato importante⁷. Se trata de un primer eslabón en trayectorias de ingreso temprano en actividades laborales, justificadas por referencias a las dificultades económicas que debieron enfrentar sus familias de origen.

En la mayoría de los relatos, la interrupción de la escolarización formal aparece como una contingencia ocupacional de base, que limita significativamente tanto el universo de empleos a los que pueden acceder como el desarrollo de las carreras laborales. Cuando Elina relata la pérdida de su último empleo en una clínica y su ingreso al servicio doméstico, la ausencia de diplomas formales aparece, desde su perspectiva, como una primera “justificación”: “Ahora estoy haciendo esto [trabajar en el servicio doméstico]. Son las vueltas de la vida... a veces porque uno no tuvo un estudio, un secundario completo... porque eso es una ayuda, ayuda mucho, para todo”. Pese a los otros cursos que pudo hacer, las credenciales educativas formales constituyen una “ayuda” con la Elina no pudo contar en el momento en el que tuvo que reorientar su carrera laboral.

Elina comienza a trabajar a los 13 años “ayudando” en un pequeño taller de costura que había instalado la tía con quien residía. Allí trabaja hasta su casamiento, a los 22 años, y el nacimiento de su primer hijo, que implican un lapso de casi media década de inactividad. Recién separada, a los 27 años, Elina consigue su primer trabajo “en clínicas”. Ingresa en un importante sanatorio de la Ciudad de Buenos Aires,

⁷ Ninguna de las 25 mujeres entrevistadas durante el trabajo de campo ha completado sus estudios secundarios. Según los datos de un informe del MTEySS, 17% de las empleadas domésticas cuentan con educación hasta primaria incompleta y 63% con secundaria incompleta (MTEySS, 2005).

donde trabajó por casi cinco años, ocupando diversos puestos: mucama, cocinera, asistente en el sector de farmacia, entre otros. Desde ese momento y durante las dos décadas siguientes, casi todos los empleos que Elina ha tenido se inscriben en ese sector de actividad, en una carrera laboral que está marcada por una fuerte inestabilidad: algunos períodos de inactividad que corresponden a un nuevo casamiento y el nacimiento de su segundo hijo; diferentes empleos en instituciones de salud (un geriátrico y una clínica psiquiátrica entre otras); un proyecto independiente con su pareja de hacer traslados en una ambulancia que se extendió por menos de un año; algunos períodos de desempleo.

A los 45 años, Elina comienza a trabajar en otro sanatorio importante de la capital, donde permanece por nueve años. Será el período más estable en su carrera laboral. Su puesto, como en casi todos los empleos que ocupó, es variable y poco definido: “hacía todo, multi-uso, viste. Hacía de cocinera, como en todos lados, en todos lados hice lo mismo, multi-uso. Hacía de secretaria, hacía de... para servirle a los médicos, de cadeta, no se dice de cadeta, azafata, servía en la sala de médicos, en gerencia, hacía de ascensorista... hice de todo”. La pérdida de ese empleo, a principios de los años 2000, por una “reestructuración de personal”, constituye un punto de inflexión en su trayectoria, que involucra no sólo los aspectos laborales sino casi todas las dimensiones de su vida cotidiana. En sus propias palabras:

“Cuando me echaron, se me vino la vida abajo, te juro. Y con mi departamento que estaba hipotecado, que tenía que pagar la hipoteca y que casi me rematan el departamento. Y yo sin trabajo no sabía que hacer. Así que tuve que regalar el departamento, venderlo y comprarme donde estoy ahora en Ciudadela, que no me gusta el barrio donde estoy, que es un asco ... pero para no perderlo y bueno, tuve que empezar a hacer este tipo de trabajo.

¿Antes nunca habías trabajado en esto?

Así, en casa de familia, nunca. No.”

La pérdida de su empleo en el sanatorio implica, en el discurso de Elina, un cambio radical, una “caída” en la que casi todas las dimensiones de su vida cotidiana se “vienen abajo”. Es dentro de esa situación global de crisis que ella sitúa la reorientación en su carrera laboral. Desde hace cuatro años, el conjunto de sus actividades laborales se insertan dentro del servicio doméstico, en la modalidad de trabajo “por horas”. En una de nuestras entrevistas, llegó a contabilizar nueve empleadores, casi todos vecinos de la misma torre de departamentos en el barrio de Villa del Parque, para quienes trabaja no más de cuatro horas por semana en tareas generales de limpieza, cocina, lavado y planchado de ropa. Trabaja además veinte horas semanales durante las tardes y los fines de semana, asistiendo a una mujer mayor. Según los meses, su sueldo oscila entre 1.800 y 1.900 pesos, por una semana laboral de más de 50 horas. El conjunto de las actividades laborales de Elina se desarrolla por fuera de la legislación que regula el sector⁸.

En su discurso, diferentes factores juegan un rol importante en esa reorientación de su carrera laboral. En primer lugar, como vimos, la ausencia de credenciales educativas formales limita el acceso a otros puestos de trabajo. En segundo lugar, la edad avanzada en la que Elina pierde su empleo dificulta la obtención de otro trabajo en el mismo sector de actividad⁹. En tercer lugar, la inmediatez de la necesidad de generar ingresos. Gran parte de la carrera laboral de Elina se desarrolla en puestos inestables y precarizados. De hecho, en una trayectoria de casi cuatro décadas de experiencia laboral, Elina cuenta con sólo 15 años de

⁸ La legislación vigente establece tres estatutos jurídicos para las empleadas domésticas. Las que trabajan por lo menos 4 horas, 4 días a la semana para el mismo empleador son consideradas como asalariadas y regidas por el *Estatuto del Servicio Doméstico*. Aquellas que trabajan entre 16 y 6 horas (o más de 16 horas pero distribuidas en menos de 4 días a la semana) para el mismo empleador son consideradas como “autónomas” y regidas por el *Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico*. Si bien están excluidas de los beneficios de la relación de dependencia (aguinaldo, vacaciones, remuneraciones mínimas, etc.), esta norma estipula la obligatoriedad, para el empleador, de realizar parte de los aportes a las instituciones de la seguridad social. Aquellas empleadas que trabajan menos de 6 horas semanales para un mismo empleador se incorporan en el régimen de pequeños contribuyentes (monotributistas) y son responsables de la totalidad de sus aportes a la seguridad social. La mayor parte de las actividades de Elina se inscriben en esa última modalidad. Sólo el empleador que la contrata 20 horas por semana debería realizar parte de sus aportes a las instituciones de la seguridad social.

⁹ En efecto, Elina cuenta con una experiencia laboral en un geriátrico, posterior a su despido, que sólo duró un breve período de prueba: “Soy una tita grande y tengo problemas de salud... ya había entrado, trabajé dos meses, pero no me quisieron tomar por la ART”.

aportes a las instituciones de la seguridad social. Esa característica marcó también su último empleo en el sector, donde el despido significó simplemente la no renovación de su contrato de trabajo. El hecho de no poder contar con una indemnización o un seguro que brinde los recursos necesarios para hacer frente a un período de desempleo, la obligó a orientarse hacia una ocupación que le permitiera rápidamente generar ingresos.

Así, por una parte, el trabajo doméstico, como muchas de las actividades informales, cuenta con escasas barreras de entrada y aparece como una posibilidad concreta de insertarse en actividades remuneradas. Por otra parte, esta forma de empleo implica, en el caso de Elina, orientarse hacia una actividad que no es totalmente nueva en su carrera laboral. En efecto, muchas de las tareas que realizó en sus empleos anteriores son cercanas al tipo de tareas que incluye el servicio doméstico. Elina, que ya había trabajado de “multi-uso”, había sido mucama o cocinera, había asistido a personas mayores. Ambos factores contribuyeron a situar el servicio doméstico dentro de su horizonte de posibilidades más inmediato.

Aún así, en su relato, el cambio de marco implica una inflexión importante en su carrera: ser “mucama” en una institución de salud o en una “casa de familia” transforma radicalmente la naturaleza del trabajo efectuado. Elina define de la siguiente manera su empleo en un geriátrico “ahí entré como ascensorista y después estuve de mucama”. Ese es sin embargo un apelativo que rechaza cuando habla de su experiencia en el servicio doméstico: “Yo trabajo como si estuviera en mi casa. No tengo problemas con ninguno de ellos [sus empleadores], me convidan mate, me tratan como si fuera de la familia y eso a mí me hace bien. Que no me tratan como si fuera una chica, una mucama, qué sé yo, viste que mucha gente te mira de arriba, con la nariz para arriba”. Ser mucama en un geriátrico significa ocupar un puesto de trabajo de baja calificación en una organización. Ser mucama en una “casa de familia” implica en cambio, en el relato de Elina, ocupar una posición de inferioridad en una relación personalizada con sus empleadores.

Elina identifica, en esa diferenciación crucial, uno de los principales problemas específicos del trabajo en el servicio doméstico, que está vinculado con las dificultades que presenta, para las empleadas, el manejo de la relación con los empleadores, una relación que es estructuralmente desigual y cuenta con escasas regulaciones externas. En efecto, por las características específicas del marco regulatorio del servicio doméstico y su fuerte asociación a la esfera privada, uno de los rasgos de esta forma de empleo se sitúa en el hecho de que aspectos centrales de la experiencia cotidiana de trabajo de las empleadas dependen de una negociación fuertemente individualizada con los empleadores. Esa negociación se enmarca en una relación de poder entre actores que se encuentran en posiciones profundamente desiguales¹⁰. Más allá de los saberes técnicos vinculados a las tareas domésticas, el aprendizaje de la gestión de esa negociación constituye uno de los requisitos centrales del trabajo en este sector de actividad, que se adquiere a lo largo de la experiencia.

Como trabajadora recientemente ingresada al universo complejo del servicio doméstico, Elina cuenta con escasa experiencia en la gestión de la relación con los empleadores, lo que debilita su posición en la negociación de sus condiciones salariales y de trabajo. Allí se juegan, en efecto, la definición de la extensión de las jornadas, las tareas y la intensidad del ritmo de trabajo, las condiciones en las que se realiza, la estabilidad de los contratos de trabajo y sus formas de modificación o disolución.

En el discurso de Elina, uno de los primeros problemas específicos de la ocupación, asociado con esta negociación, se refiere a la inestabilidad de las actividades laborales, que repercute en el nivel de sus ingresos:

¹⁰Toda relación laboral está atravesada por la desigualdad, de allí la importancia crucial que adquieren en su configuración los sistemas de regulaciones colectivas. Como señala Robert Castel: “el trabajador, en tanto individuo librado a sí mismo no “posee” casi nada, tiene sobre todo la necesidad vital de vender su fuerza de trabajo. Es por esta razón que la pura relación contractual empleado-empleador era un intercambio profundamente desigual entre dos individuos, donde uno puede imponer sus condiciones porque posee, para llevar la negociación a su favor, recursos que la faltan totalmente al otro. En cambio, si existe una *convención colectiva*, ya no es más el individuo aislado el que negocia. Se apoya en un conjunto de reglas que fueron colectivamente negociadas con anterioridad y que son la expresión de un compromiso entre actores sociales colectivamente constituidos” (Castel, 2003, p. 37)

“¿Una pregunta indiscreta Elina, cuánto cobrás más o menos por mes?”

Mirá, a veces trabajo todos los días, a veces no, a veces no trabajo porque ellos no están o porque me dicen, no vengas porque nos vamos afuera, no va a haber nadie. Depende, como no se ensucia no... no es necesario. Y bueno, ponele, qué se yo, a veces junto 1200, 1300... pero es un poco inestable porque no sabés cuántos días... y después, con el otro señor que yo trabajo allá... con la viejita, ahí me pagan por mes, me dan 600 pesos por mes”.

La cuestión de la inestabilidad de las actividades laborales es una alusión recurrente en el discurso de muchas de las empleadas entrevistadas. En el relato de Elina, esta problemática está fuertemente asociada a la capacidad que tiene el empleador para decidir de manera unilateral la continuidad, o no, de las actividades laborales de la empleada, en función de sus propias necesidades. Esta inestabilidad no es privativa de las trabajadoras recientes, sino que afecta en general a aquellas que trabajan en modalidades no residenciales, para más de un empleador. Sin embargo, como veremos en el caso de Dora, esa inestabilidad se expresa de diferentes maneras y es más o menos difícil de gestionar según los recursos – en términos de capacidad de negociación con los empleadores y de la extensión de las redes de sociabilidad– de los que disponga la empleada.

En segundo lugar, la capacidad de negociación repercute sobre el nivel del salario y el pago de los aportes previsionales. En la cita siguiente, Elina comenta que la totalidad de sus actividades se desarrollan por fuera del marco regulatorio del sector:

“Sabés que podés hacer aportes como empleada doméstica...”

Sí, como empleada doméstica también se puede hacer pero no lo hice nunca porque en el momento no tenía conocimiento ni nada de ese tipo...

De hecho, en tu trabajo de la tarde deberían pagarte los aportes...

Si, ya lo sé, pero cómo le digo que me pague aportes si es una lucha para que me pague lo que me está pagando”.

Elina se refiere, en la cita anterior, a su empleo de mayor carga horaria semanal, donde ocupa sus tardes y buena parte de sus fines de semana acompañando a una mujer mayor contratada por su marido. La cita deja entrever la posición endeble de Elina en la “lucha” que implica muchas veces la definición del salario y de los beneficios laborales. Una negociación que no está exenta de una fuerte dosis de conflictividad, donde Elina encuentra, por la escasa experiencia e información sobre la manera en que se regula y se organiza el sector, pocos argumentos para movilizar a su favor. Esta débil capacidad de negociación tiene también efectos importantes en la delimitación de las jornadas y horarios de trabajo. En la cita siguiente, Elina relata un conflicto que la enfrentó al mismo empleador, vinculado con la definición de su semana laboral¹¹:

“Quería que me quedara los domingos y yo le dije que no, que no me voy a quedar. ¿Cómo, si te estoy pagando?... No usted está pagando lo que habíamos arreglado y ahora me cambia las cosas. Además, yo trabajé el viernes santo, el jueves, el domingo y usted jamás me dijo: bueno, tomá 20 pesos por ese día. Nada, pasó de largo. Yo le digo así, en chiste, sábado y domingo se paga el doble, y los feriados con más razón! Yo sé que se paga el 100 por 100 porque he trabajado en empresas y he trabajado en lugares que te pagan el doble por los feriados. Ah, sí, pero acá no es una empresa, me dice, yo te pago lo que te pago”.

Como en los casos de muchas de las mujeres entrevistadas, los términos de los contratos entre empleadas y empleadores, en lo que se refiere a responsabilidades, horarios y días de trabajo, no son fijos sino variables y se configuran en una negociación permanente entre ambas partes. Si bien Elina puede movilizar, en esa negociación, un aprendizaje adquirido en sus experiencias laborales anteriores, las reglas que forman parte de su marco de referencia se vuelven obsoletas en el universo del empleo doméstico y en el manejo de una relación laboral que responde a pautas fuertemente personalizadas. Elina moviliza las reglas aprendidas en otras experiencias “en chiste”, con la conciencia aguda del impacto limitado que éstas pueden tener en su nueva inserción laboral donde ya no se trata de una “empresa” sino de una “casa de familia”.

La manera de gestionar la relación con los empleadores tiene efectos importantes, por último, sobre la definición de las tareas que forman parte de sus responsabilidades. Las tareas que componen el servicio

¹¹Recordemos que, dentro de la modalidad de trabajo “autónomo”, ni el nivel mínimo de remuneraciones, ni los horarios y jornadas de trabajo están regulados.

doméstico son numerosas y variadas y se definen generalmente en función de las características y las necesidades específicas de cada empleador. En los discursos de las empleadas entrevistadas, la posibilidad de discriminar entre las tareas que les “gusta hacer” y las que no, traduce la capacidad de las trabajadoras para intervenir en la delimitación de la cantidad y el tipo de tareas que forman parte de sus responsabilidades¹². En el caso de las modalidades de trabajo no residencial “por horas”, donde muchas veces los empleadores no están presentes en los horarios de trabajo de las empleadas domésticas, al delimitar las tareas se define también la intensidad del ritmo de trabajo. Elina cuenta, en su situación actual de empleo, con una capacidad limitada para intervenir en la definición y delimitación de sus tareas. En la siguiente cita, describe la relación conflictiva con una de sus empleadoras “por horas”:

“Y después tengo otra que es tacaña, tacaña. Ella también quiere que le haga tres o cuatro horas, pero no me paga lo que corresponde.

¿Cuánto te paga?

10 pesos me paga también, pero a veces estoy más. Porque me deja muchas cosas para hacer, ella no está nunca, entonces me deja una cartita diciéndome todo lo que tengo que hacer, entonces son muchas cosas que me ocupan más horas. Y esas horas que yo hago de más no me las paga, entonces no es 10 pesos lo que me está pagando. Ya le dije dos o tres veces, “ay, no alcancé a tiempo”, pero no me paga la hora que yo me quedo y muchas veces pasó eso. Así que por ahí le diría, ay, perdoname pero no puede venir más ”

La posibilidad de regular la cantidad de tareas y la cadencia de las actividades cotidianas es una dimensión importante en los discursos de muchas empleadas y constituye un aprendizaje que se adquiere en la acumulación de experiencias laborales. En el caso de Elina, es de nuevo el empleador el que define, casi exclusivamente, la lista de sus actividades, una lista que ella completa aunque exceda su tiempo de trabajo. Elina no encuentra otras alternativas para intervenir activamente en la definición de los términos del contrato. Como veremos en otros casos, la posibilidad de ruptura de la relación laboral aparece frecuentemente ante situaciones donde la calidad de la relación con los empleadores no abre márgenes para la negociación y resolución de situaciones conflictivas para las empleadas.

De esta manera, en la experiencia de Elina se manifiestan con intensidad los problemas básicos del trabajo doméstico remunerado, vinculados con la gestión de la negociación personalizada con los empleadores. El ingreso reciente de Elina dentro de este sector de actividad la enfrenta con las dificultades que plantea esa relación desigual y sus efectos sobre la configuración de su situación de trabajo. Es allí donde el cambio de una institución de salud a una “casa de familia” es una transformación radical de la naturaleza del trabajo efectuado y constituye un punto de inflexión en su carrera laboral.

Ganar experiencia

A diferencia de Elina, la carrera laboral de Dora se desarrolló, mayoritariamente, dentro del trabajo doméstico remunerado, siempre en modalidades externas. Al momento de realizar las entrevistas, Dora tiene 57 años. Divorciada, sin hijos, vive con su madre y uno de sus 9 hermanos en la casa familiar ubicada en la localidad de Montegrande. Como en el caso de muchas de las mujeres entrevistadas, el trabajo remunerado aparece tempranamente en su trayectoria: “Yo empecé con una familia que con una parte estoy ahora. A los 15 años, tenía 14, 15 años. Eso digamos, trabajo, trabajo que me pagaban. He hecho trabajo desde pequeñita pero qué sé yo, iba para ayudar, me pagaban con... viste, le pagaban a mi mamá con cosas, con ropa... es decir porque tampoco se estilaba eso de que los chicos trabajaran... pero se usaba que ayudaran a sus padres”. Esas primeras experiencias, en las que “ayudaba” a su madre que trabajaba en una casa de familia

¹²La cuestión de la delimitación de las tareas que componen el trabajo de una empleada doméstica, definida en términos de lo que “les gusta” o “no les gusta” hacer, aparece también frecuentemente en los discursos de los empleadores. Como me comentaba Marta, que contrata una empleada doméstica una vez a la semana: “Yo estoy conforme, porque digamos, me da lo que yo necesito. Aparte que si quiero, no sé, llamo a otra persona... la otra vez llamé a un tipo para que limpie los vidrios porque a ella no le gusta, digamos, la limpieza profunda, pero te deja la casa impecable y ordena todo. Viste que hay mucamas que no te guardan las cosas, por ejemplo. Ella te guarda todo. Lo mismo, en general yo hago las compras. Normalmente me deja dicho qué es lo que le hace falta porque no le gusta ir de compras tampoco (risas). O sea, yo me adecuo a ella obviamente”.

remontan a sus 8 años, cuando toda la familia estaba instalada en Entre Ríos, su provincia de origen.

Dora terminó 6to grado de la escuela primaria justo antes de trasladarse con su familia a Montegrando. El traslado coincide con la interrupción de sus estudios para dedicarse plenamente a actividades laborales. Como en el caso de Elina, la interrupción de los estudios aparece, en su relato, como el eslabón que construye una asociación inmediata entre las dificultades económicas de la familia numerosa a la que pertenece y su inserción muy temprana en el mercado de trabajo. Dora completó, años más tarde, la escuela primaria e intentó dos veces cursar estudios secundarios, pero aún hoy los menciona como una “deuda pendiente”.

Por la inserción laboral de su madre y de dos de sus hermanas, el trabajo doméstico remunerado aparece, en la trayectoria de Dora, como la posibilidad más inmediata de insertarse en actividades laborales. En su relato, el inicio de una carrera laboral en ese sector de actividad está fuertemente naturalizado. A los 15 años, comienza entonces a trabajar en tareas domésticas y cuidando tres niños para una familia vecina, con la que va a tejer un extensa relación laboral. Allí conoce a Ester, su empleadora actual, que con 11 años en ese momento es la hija mayor de su primer “patrona”. Esa primer inserción laboral coincide con su primer casamiento, que se extiende por una década. Durante los 15 años siguientes, la carrera laboral de Dora es inestable, alternando varios empleadores y diferentes modalidades de trabajo, tanto en la provincia como en la ciudad de Buenos Aires.

A los 28 años, de regreso a Montegrando, Dora retoma contacto con sus primeros empleadores y comienza a trabajar para Ester que había contraído matrimonio y tenía dos hijas pequeñas. Durante las tres décadas siguientes, hasta el momento en que realizamos las entrevistas, Ester será, en diferentes modalidades y con un período de interrupción importante, la empleadora principal de Dora. Ese período de interrupción de la carrera laboral de Dora dentro del servicio doméstico se extiende por doce años. La primer etapa corresponde a un período de 8 años de inactividad laboral, vinculada a su segundo matrimonio. La segunda, está ligada a una actividad autónoma, inmediatamente posterior a su separación, que consiste en la instalación de una guardería en la casa que poco antes compartía con su marido:

“Durante dos meses me la pasé llorando. Y un día viene un amigo y me dice, che ¿no me cuidás la nena? Sí, dejámela. Claro, como yo era una persona que no salía porque estaba angustiada, bueno, empezaron los fines de semana a traerme, todos los amigos, a traerme los pibes. Y después me gustó y un día me dice una chica ¿porqué no ponés una guardería? Bueno y probé. Estudié, me fui a la facultad, ahí a Lomas, estudié todo lo que se refiere a chicos, hice un curso de 1 año y medio de cuidado de chicos, viste. Y bueno entonces ahí puse la guardería”.

Diferentes contingencias ocupacionales juegan, en el relato de Dora, un rol importante en esta reorientación de su carrera laboral. En primer lugar, la posibilidad de contar, en la localidad donde ha vivido y trabajado gran parte de su vida, con una red de sociabilidad consolidada – que también construye en base a sus experiencias laborales anteriores–, constituye tanto el motor inicial como el principal sostén del proyecto laboral. Es por esta razón que Dora construye en su relato una fuerte continuidad entre el proyecto de la guardería y su ocupación anterior en el servicio doméstico. De hecho, allí recibía a las dos hijas de Ester, que había cuidado prácticamente desde su nacimiento. En segundo lugar, pese a esa continuidad, pese a que el cuidado de niños es una actividad que Dora ya había ejercido, la adquisición de nuevas credenciales educativas es, en su relato, una condición necesaria para ejercerlas en un marco diferente del servicio doméstico: por fuera del domicilio del empleador, instalando su propio establecimiento.

Esa experiencia ocupa un lugar privilegiado en el relato que Dora construye de su carrera laboral: “En esos 4 años fui muy feliz con esos chicos porque hoy tengo la satisfacción de decir, bueno, se acuerdan”. Pese a que al principio la guardería “ fue bien”, Dora tiene serias dificultades para sostener los gastos de funcionamiento, aún más cuando las posibilidades de alimentar el emprendimiento a través de la demanda asociada a sus redes de sociabilidad más cercanas empiezan a menguar: “yo los tenía un tiempo [los niños], después se fueron alejando porque iban al jardín o después los empezaban a mandar al colegio viste, y así”. Dora no puede hacer frente a la necesidad de ampliar los recursos por fuera de su círculo de sociabilidad más

inmediato, para sostener y consolidar la actividad autónoma¹³. Cuatro años más tarde, al no poder asumir el costo del alquiler de la casa en la que funcionaba, cierra la guardería y retoma su trabajo en el servicio doméstico, contratada por Ester.

Desde entonces han transcurrido 17 años. En ese lapso, la relación laboral con Ester ha pasado por diferentes modalidades. La retoma como un empleo a tiempo completo “con retiro” pero desde hace cuatro años, en función de la evolución de las necesidades de su empleadora, su carga horaria de trabajo ha ido disminuyendo. Esta disminución transformó también su estatuto de trabajadora, donde deja de estar definida como asalariada para pasar a independiente o autónoma. Veremos que esa evolución no fue sin conflictos para Dora. A medida que su empleadora principal reducía sus horas de trabajo, Dora empezó a tomar otros empleos “por horas”. Al momento de realizar las entrevistas, trabaja 5 horas a la mañana, tres días a la semana, para Ester. Las dos mañanas restantes las ocupa trabajando para la hija de su empleador principal. Trabaja además 14 horas semanales durante las tarde para otras dos empleadoras. Su sueldo mensual es de aproximadamente 1.700 pesos, por una semana laboral que oscila entre 40 y 45 horas.

Sólo su empleo principal con Ester está registrado en las instituciones de la seguridad social desde hace 13 años, pero “estuve 15, 16 años en negro”, aclara Dora. Pese a que la relación se define hoy legalmente como autónoma, Dora cuenta con aguinaldo y vacaciones pagas, beneficios que sólo le corresponden a las trabajadoras asalariadas. Sus otros dos empleos “por horas” no están registrados, pero eso no impide que Dora los valore positivamente: “La otra chica me tiene en negro pero me paga mejor que ella, son seis horas semanales y me paga 300 pesos... aparte que es muchísimo menos trabajo, no es equitativo el precio que me paga Ester con el otro”. En el tercer trabajo, Dora está todavía en período de prueba: “son 8 horas pero por ahora estoy en negro. Yo le dije a la chica que así no puedo seguir: “un día te cae una inspección y yo me voy a lavar las manos”. O me pagan bien, o me ponen en blanco”.

A diferencia de Elina, el tema de la legislación laboral aparece con frecuencia en el discurso de Dora. No sólo tiene conocimientos detallados del marco regulatorio del sector, sino que, como en la última cita, el derecho laboral aparece como un elemento que puede movilizar en la negociación de sus condiciones salariales y de trabajo frente a sus diferentes empleadores. Desde nuestra perspectiva, la carrera laboral extensa que Dora ha desarrollado dentro del trabajo doméstico remunerado, la experiencia que en ella ha adquirido del manejo de la relación con los empleadores, le brinda elementos que le permiten intervenir, más que Elina, en la configuración de las relaciones laborales en las que se inserta. Su permanencia dentro de este sector de actividad y la consolidación de las relaciones laborales le permiten, en suma, configurar un arreglo más satisfactorio para hacer frente a las dificultades que plantea la gestión de la negociación desigual con sus empleadores.

Pese a que la relación laboral que ha tejido con su empleadora principal es una relación consolidada, la situación de trabajo de Dora no está exenta de la inestabilidad – en las actividades laborales y los ingresos– que marca la experiencia de muchas empleadas que trabajan en modalidades no residenciales para más de un empleador. El hecho de que su empleadora haya ido disminuyendo su carga horaria de trabajo implicó una baja considerable del salario y la obligó a buscar otros empleos. Sin embargo, Dora pudo contar con recursos que le permitieron hacer frente a esa inestabilidad:

“Lo que me molesta bastante es... por ejemplo, ella [Ester] es bastante agarrada con la guita, viste, bastante. ¿Porqué? Me fue sacando días para no pagarme los aumentos [...] Ella no quiere que yo trabaje 16 horas porque me tendría primero que aumentar el sueldo y segundo pagarme toda la jubilación... Yo antes trabajaba más horas, yo trabajaba de lunes a viernes, entonces, cada aumento, que era poquito, ella me lo daba, ¿me entendés? Pero bueno, yo también tengo que estar agradecida... no tengo que estar agradecida pero bueno, es una forma mía de decir, porque yo gracias a ella conocí a las otras chicas [empleadoras], ¿no?

¿Y nunca le pediste aumento?

No, porque yo sé que vamos a chocar. Vamos a chocar y yo no quiero porque ella hace también que yo consiga otra

¹³Como muestran Murmis y Feldman (2002, p. 204), la posibilidad de iniciar las actividades autónomas en pequeña escala se proyecta en mayores y más considerables desafíos para su continuidad y su consolidación, dado que el desarrollo de las actividades en etapas más avanzadas suele plantear necesidades adicionales de recursos.

cosa. Por ejemplo, lo del consorcio me lo propuso ella. En realidad me lo tendría que haber dado ella de su sueldo, el aumento y todas esas cosas, no haberme sacado días que yo estaba trabajando. Una cosa no equipara la otra, no es así”.

Como en el caso de Elina, los términos de la relación laboral son cambiantes y se definen en una negociación personalizada entre empleadas y empleadores. Una negociación donde el empleador tiene la posibilidad de decidir de manera unilateral la continuidad y la carga de las actividades laborales de la empleada, en función de la evolución de sus necesidades. Esa capacidad de decisión desigual que tienen empleadas y empleadores se manifiesta claramente en el discurso de Dora. Sin embargo, la relación consolidada que ha tejido con Ester constituye un soporte que le permite gestionar, en mejores condiciones que Elina, la inestabilidad que está asociada a estas modalidades de trabajo. Sin “equiparar” las posiciones desiguales que tienen ambas partes en la negociación, la empleadora puede “compensar” la disminución de horas de trabajo a través de la facilitación de contactos que abren nuevas oportunidades de empleo. Esa compensación no anula sin embargo la dosis de conflictividad que marca muchas veces la relación con los empleadores.

Más allá de una mejor gestión de la inestabilidad, la carrera laboral extensa que Dora ha desarrollado dentro del servicio doméstico le permite una mejor gestión de otros aspectos centrales de su experiencia cotidiana de trabajo. En efecto, Dora dispone de un margen de autonomía más amplio que Elina para definir las tareas cotidianas y regular la intensidad del ritmo de trabajo. La descripción de sus responsabilidades en su empleo principal está puntuada por frases que dejan entrever esta autonomía en la organización de su trabajo: “ella no me jode”, “yo me organizo”, “yo llevo toda la casa”. De la misma manera, Dora puede imponer el modo en que prefiere realizar su tareas cotidianas: “Me gusta estar cómoda trabajando, yo los echo a todos, ah sí! Después que ensucien no me interesa, pero no me gusta trabajar con gente alrededor”.

Esta misma autonomía le permite intervenir en la delimitación de las tareas que forman parte de sus responsabilidades. En la cita siguiente se refiere siempre a su empleo principal:

“El miércoles no le cociné porque dio vueltas y vueltas y no me trajo las cosas a horario. Y ella sabe que a mí no me gusta ir a hacer los mandados, yo no le hago los mandados”.

Esta capacidad de para delimitar claramente lo que “hace” de lo que “no hace” no se manifiesta únicamente en la relación laboral consolidada que la une a Ester. En la cita siguiente, Dora describe las tareas que realiza en otro de sus empleos, donde trabaja desde hace cuatro años:

“A ella [su empleadora], por ejemplo, no le gusta hacer vidrios, bueno, tiene unos ventanales inmensos, limpio los vidrios, le limpio los pisos, le lustro algunos muebles, no todos, porque tiene la manía de tener piedritas chiquititas, chiquititas, pero diminutas. Una mugre, se llena de tierra. Entonces yo de entrada le dije, Silvia, esto yo no te lo limpio”.

Mucho más que Elina, Dora puede intervenir activamente en la configuración de los términos del contrato que definen las relaciones laborales en las que se inserta. Eso está vinculado con una serie de saberes, técnicos pero sobre todo relacionales, que le permiten adquirir una posición más sólida en la negociación con quienes la contratan. Esto es, gestionar en mejores condiciones los problemas específicos del trabajo en el servicio doméstico, que tienen que ver con una negociación que se desarrolla en el marco de un intercambio desigual con los empleadores. En efecto, esta mayor capacidad de negociación no anula la desigualdad estructural que da forma a esta relación laboral. A eso se refiere Dora, cuando insiste sobre la desvalorización que pesa sobre el trabajo que realiza:

“Está muy desvalorizado el trabajo. Lo veo en mi propio caso, entendés, lo veo mal pago. Está bien, a veces hay falta de interés por aprender, en algunos casos, no en todos, pero es como que la gente se aprovecha de esa situación... que porque no tienen estudios, que porque son ignorantes, porque son... viste, son de afuera o que son de la provincia. Es que a veces la gente se aprovecha. La gente que tiene dinero se aprovecha: “ah, no, esta es una negrita de mierda, vamos a pagarle dos pesos y punto”. Y por ahí te hacen, qué sé yo, quedar todo el día, me entendés, no le dan ni un vaso de agua. Está desvalorizado totalmente. No en todos los casos. Porque yo te digo, yo me siento en la mesa con ellos, pero yo me gané mi lugar”.

Esa posición desigual de ambas partes en una negociación individualizada de las condiciones salariales y de trabajo que cuenta con escasa regulación externa, hace que “la gente que tiene dinero” pueda “aprovecharse” de las trabajadoras domésticas estableciendo condiciones de explotación extremas. La posición desigual en esta negociación es el correlato, en el discurso de Dora, de las desigualdades en la posición social de las empleadas domésticas respecto de sus empleadores. Pese a que la gestión de esa desigualdad constituye una característica básica del trabajo en el sector, algunas trabajadoras alcanzan situaciones de empleo en las que los problemas específicos vinculados con esa negociación se manifiestan con menor intensidad. Como Dora, algunas empleadas domésticas pueden “ganarse su lugar”; es decir, alcanzar, individualmente, condiciones salariales y de trabajo más favorables, más allá de las dificultades que implica negociarlas en una posición de desigualdad con los empleadores. Y esta posibilidad de “ganarse su lugar” forma parte de un aprendizaje que se adquiere a través de la experiencia de trabajo. En el caso de Dora, está asociado a su larga trayectoria dentro del sector, a la permanencia y la consolidación de las relaciones laborales.

El servicio doméstico y sus alternativas laborales

Un pequeño local de paredes blancas apenas decoradas con una o dos fotos de peinados, dos sillones de peluquería frente a sus toillettes espejados, una mesa de manicure, algunas sillas en un rincón que anticipan la espera de los clientes. Poco movimiento en esa cortada, a apenas 500 metros de uno de los puentes que comunican con el partido de Avellaneda, donde Liliana instaló, hace cuatro años, su peluquería. Allí trabaja sola en los servicios variados que ofrece su local: lavado, tintura, corte y peinado, depilación y manicura. Antes de instalar su peluquería, Liliana tuvo una carrera laboral de casi dos décadas dentro del trabajo doméstico remunerado.

En el momento en que realizamos las entrevistas, Liliana tiene 40 años y vive en un departamento del barrio de Pompeya, con su hijo de 3 años. Nació en la ciudad de Asunción del Paraguay y como en el caso de la mayoría de las mujeres entrevistadas, interrumpió sus estudios secundarios para ingresar tempranamente en el mercado de trabajo. Su madre, que trabajaba como empleada doméstica, facilitó el inicio de la carrera laboral de Liliana dentro del mismo sector de actividad. A los 13 años comenzó a trabajar como niñera “con cama”, para una familia en su ciudad de origen. Desde entonces y hasta los 25 años, Liliana va a desarrollar su carrera laboral dentro del servicio doméstico, en diversos empleos, siempre en modalidades residenciales: “trabajé así mucho tiempo, trabajaba de niñera, trabajaba de mucama, de cocinera y todo eso”. Durante ese período trabajó principalmente en su ciudad de origen, pero tuvo una primera experiencia laboral de dos años en Buenos Aires, donde se trasladó con una vecina. Instalada nuevamente en Paraguay, a los 25 años, Liliana ingresa en una fábrica textil donde permanecerá por 6 años. Allí trabajaba en el sector de tintorería y se ocupaba del teñido de telas para prendas de vestir.

Esa experiencia de trabajo es central en la trayectoria de Liliana. Es, en primer lugar, durante ese período que comienza un curso de peluquería que completa casi dos años más tarde. El trabajo en la fábrica textil “era de 8 horas”, insiste Liliana. Para ella, que había trabajado siempre en el servicio doméstico dentro de modalidades residenciales, esa jornada de trabajo implicaba contar una disponibilidad de tiempo considerable, que le permitía cumplir con la asistencia cotidiana de 3 horas que le demandaba el curso. En segundo lugar, es durante este período que Liliana logra reunir el capital para instalar su primer peluquería en Asunción del Paraguay. Adquirir los muebles y las herramientas para abrir su propio local implicaba disponer de una suma de dinero considerable, que Liliana reunió en parte con sus ahorros, en parte con la indemnización que cobró cuando la fábrica cerró y ella perdió su empleo.

Liliana construye, año a año, una carrera laboral que la lleva del servicio doméstico residencial, pasando por un empleo asalariado, a un proyecto de actividad autónoma. No es casualidad que uno de los eslabones de esa cadena sea el empleo asalariado. Este constituye en efecto, el eslabón bisagra: el que permite la capitalización, menos en términos de los recursos materiales que necesita para abrir su primer local (veremos que vuelve a reunir ese capital en Argentina trabajando de empleada doméstica), que en términos de disponibilidad de tiempo para la capacitación. Sin embargo, esa carrera laboral no es lineal sino

que está hecha de movimientos pendulares y búsquedas. Esos movimientos están orientados por el deseo de adquirir una profesión, que en el discurso de Liliana se define principalmente a través de una mayor independencia:

“¿Siempre te había gustado peluquería?”

No, no me gustaba mucho pero quería una profesión, que sé yo, algo que no tenga que estar trabajando siempre de empleada doméstica o algo que siempre tengas jefe. Entonces al principio no, no me gustaba, pero después cuando empecé a hacer el curso me gustó.”

Más allá de sus gustos e intereses personales, lo que guía la orientación de su carrera laboral es la posibilidad de ser independiente. Y es esa independencia la que valora por sobre el empleo doméstico y el empleo obrero asalariado. Como en el caso de Dora, en los casos de mujeres que no han completado la educación formal, poder acceder a otros diplomas constituye una contingencia ocupacional de base que posibilita la reorientación de sus carreras laborales. De hecho, Liliana insiste en la importancia de haber podido realizar un curso “largo” de peluquería: “no de esos que te recibís en seis meses y después no sabés hacer nada”. Esto le permitió adquirir los conocimientos para poder abarcar todos los servicios de peluquería y trabajar sola, como lo hace hoy en su local.

A los 31 años, aún residiendo en Asunción del Paraguay, Liliana alquila un local e instala su primer peluquería. Esa experiencia es, sin embargo, muy breve:

“Enseguida después de que cerraron la empresa empecé a trabajar en peluquería. Pero yo soy una mujer muy inquieta, o sea, me aburro en un lugar siempre, quiero cambiar. Paraguay es muy tranquilo, o sea que no hay mucho que hacer, entonces un día se me ocurrió, dije bueno, estoy harta, estoy podrida de estar acá, quiero algo nuevo, entonces yo agarré todos los muebles que tenía, y yo tenía mi habitación aparte en la casa de mi mamá y los metí todos en la habitación y dejé ahí todas mis cosas y me vine otra vez [a Buenos Aires]. Y vine a volver a trabajar de empleada doméstica
“Y cómo fue volver al trabajo doméstico después de haber tenido todo esa experiencia en otras cosas?”

No tenía ningún problema eh... con tal de trabajar a mi no me molestaba. Tenía que hacerlo porque tenía que sobrevivir, o sea que tenía que sacar plata de algún lado, yo no tengo problema de trabajar de empleada doméstica. Es más, ahora mismo si no puedo trabajar de peluquera igual puedo... o sea que no es lo que me gusta, pero igual no tendría problema de volver a trabajar de empleada doméstica”

Lejos de ser lineal, la carrera laboral de Liliana como la de muchas de las mujeres entrevistadas, está hecha de oscilaciones y búsquedas. Y esos movimientos no siempre están vinculados con las dimensiones laborales, sino que se entretienen con otros aspectos centrales de su vivencia cotidiana. Liliana regresa a Buenos Aires por motivaciones que van más allá de las económicas. En ese movimiento, el trabajo doméstico remunerado se presenta como la oportunidad de empleo más inmediata en su horizonte de posibilidades. En primer lugar, por sus experiencias laborales anteriores dentro del sector. En segundo lugar, el hecho de no haber regularizado su situación migratoria limita el acceso a otros puestos de trabajo. En tercer lugar, dos de sus hermanas estaban instaladas en la ciudad, trabajando en el sector, lo que facilitó las primeras búsquedas de empleo. En ese sentido, el retorno a esta forma de empleo luego de dos experiencias laborales en otros sectores de actividad, quizás más valorizados socialmente, no representa en su caso, a diferencia de Elina, un punto de inflexión en su carrera laboral. Desde nuestra perspectiva, esa diferencia en la manera en que ambas valoran esta inserción laboral, está vinculada con la forma en que cada una gestiona la relación con los empleadores y sus efectos sobre la configuración de sus situaciones de empleo.

Ya instalada en Buenos Aires, después de algunos empleos dentro de la modalidad “por horas”, Liliana empieza a trabajar como empleada “sin retiro” contratada por una familia holandesa que residía en zona norte, donde permaneció durante unos cuatro años. Allí se ocupaba de las tareas generales de limpieza, cocina, lavado y planchado, además del cuidado de dos niños pequeños. Como en el caso de Dora, la extensa experiencia con la que cuenta Liliana dentro de esta forma de empleo, le permite construir un arreglo para hacer frente a los problemas específicos del trabajo en el servicio doméstico, vinculados a la negociación personalizada con los empleadores. En primer lugar, pese a que su empleo no estaba registrado, contaba con aguinaldo y vacaciones pagas. En segundo lugar, Liliana dispone de un margen de autonomía para intervenir activamente tanto en la delimitación de sus tareas cotidianas como en la regulación del ritmo de trabajo:

“Hacía todo, era una casa enorme! Pero con ellos estaba bien. A ellos, aunque me peleara, yo podía decirles que no podía hacer todo. Si no les gusta que se busquen a otra persona. Es que los holandeses son más accesibles que los argentinos por ejemplo, porque ellos te dicen: bueno, hacé lo que puedas, hacé una vez a la semana a fondo si te da, o una parte, y después en la semana lo mantenés. Porque era una casa de tres pisos, un caserón, de esas mansiones, con pileta y todo, pero yo en el jardín no me metía.”

La extensa carrera laboral dentro del servicio doméstico con la que Liliana contaba al ingresar en ese empleo, le permite gestionar desde una posición más sólida aspectos centrales que hacen a su experiencia cotidiana de trabajo. Como muestra la cita anterior, el hecho de que sus empleadores fueran “más accesibles”, no anula la conflictividad que puede atravesar las negociaciones entre empleadas y empleadores en torno de la definición de las tareas y responsabilidades. De hecho, como en el caso de Elina, la posibilidad de ruptura de la relación laboral es un elemento que muchas empleadas movilizan cuando esta conflictividad se acentúa. Sin embargo, los saberes técnicos y la acumulación de experiencia en la gestión de la relación con los empleadores, constituyen recursos centrales que Liliana pone en juego en esa negociación. Como Dora, Liliana puede movilizar las reglas (implícitas y explícitas) que, aún escasas, tienen efectos sobre el trabajo en el sector. Estas pueden expresarse en términos de derechos. Es así cuando Liliana relata un conflicto que la enfrentó a su empleador cuando éste le solicitó, en una oportunidad, que se ocupara de lavar el auto:

“Yo le dije que no y me dijo, ¿cómo? porque había visto a mi hermana, ella trabajaba en ese momento en la casa de al lado, y estaba lavando el auto en la vereda. Si ella lo hace es porque es una tonta y no sabe hacer valer sus derechos. Lavar el auto no es el trabajo de la empleada doméstica”.

En el año 2003, cuando la familia para la que había trabajado los cuatro años anteriores regresa a Europa, Liliana empieza a tramitar su documento argentino y comienza a trabajar para otra familia holandesa, recomendada por su empleadores anteriores. El cambio de empleo coincide con el cambio en su modalidad de trabajo. Liliana empieza a trabajar “con retiro” y a convivir con su pareja. Dos años más tarde obtiene su documento de identidad, lo que le permite tener una primera experiencia de trabajo como peluquera en la Argentina. Como su primer experiencia en peluquería en Paraguay, esta segunda será breve. Las condiciones salariales y de estabilidad que Liliana encuentra como empleada en una peluquería no son mejores que las que encuentra en el servicio doméstico, lo que la lleva a alternar entre las dos actividades hasta que se instala por su cuenta:

“Antes, cuando trabajaba ahí en la peluquería, yo tenía que estar ahí desde las 9 de la mañana hasta las 9 y media de la noche y no se gana mucho. Cuando vos trabajás así, como empleada en la peluquería, te pagan un tanto por ciento, 40% de lo que vos hacés. Ahí a mí me pagaban el 40%. Si había días que no había nada y vos no hiciste nada, no ganás. O sea que no es un sueldo fijo en la peluquería... o sea que te conviene más... es más, yo empecé a trabajar con ellos 4 meses y me salió un trabajo “con retiro” que me iban a pagar más, o sea que me convenía más porque tenía un sueldo fijo y ahí yo ganaba tanto por ciento. Y bueno, dejé de trabajar, les avisé a ellos que me había salido otro trabajo y me fui a trabajar... lo que pasa es que no aguanté porque eran 5 personas. Y la mujer era muy pesada, era muy pesada esa, que nada de lo que hacía estaba bien. Todo... siempre encontraba algo malo y vos te estabas matando desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde. Además era mucho, tenía que cocinar y limpiar y todo eso, era la muerte te digo, pero pagaban bien.”

Liliana oscila, durante este período de transición en su carrera laboral, entre esas dos actividades que presentan diferentes problemas específicos. El trabajo “como empleada” en una peluquería cuenta con horarios extendidos e implica ingresos bajos e inestables. El empleo doméstico, en cambio, puede presentar mayor estabilidad e incluso un salario más elevado. Puede ser, al mismo tiempo, “la muerte”, dependiendo de la calidad de la relación con los empleadores. Si comparamos su trabajo anterior, donde “estaba bien” y este último empleo que “no aguantó”, más allá de las cargas de trabajo elevadas – los son tanto en el trabajo para “cinco personas” como en el “caserón de tres pisos”–, la diferencia fundamental se sitúa en la caracterización de sus empleadores. El hecho de que los primeros fueran “accesibles” y los últimos “pesados”, define la manera en que se configura la relación laboral, allí donde puede encontrar, o no, márgenes para negociar la cantidad de tareas y el ritmo de trabajo cotidiano. De esta manera, la movilidad dentro del servicio doméstico está fuertemente asociada a este margen de negociación que abre (o no) la

relación con los empleadores.

Recién dos años después Liliana encuentra el pequeño local donde instala su propia peluquería. En la reorientación de su carrera laboral hacia una actividad autónoma, diferentes contingencias jugaron un rol central. Como en el caso de Dora, más allá de su formación y experiencia en el trabajo de peluquera, contar con el apoyo de su círculo familiar más cercano fue decisivo. Su pareja, que trabajaba en el sector de la construcción la ayuda a reformar y acondicionar el local de su peluquería con costos accesibles. Instalarse por su cuenta en Buenos Aires es, para Liliana, un movimiento ascendente en su carrera laboral. Su nivel de ingresos es un poco más elevado en relación con el empleo doméstico. Pero lo que Liliana valora en su nuevo trabajo es la independencia: “este trabajo me gusta más porque soy la dueña”. Detrás de las ventajas de “ser la dueña” de su propio negocio, está el hecho de poder organizar sus horarios, de disponer de más tiempo libre, lo que es fundamental para ella en particular ahora, recién separada, que vive sola con su hijo de 3 años. Esa independencia no anula el aspecto problemático que Liliana encuentra en el trabajo de peluquera, que está vinculado con la inestabilidad en los ingresos. Esto se manifiesta claramente cuando lo compara con su experiencia anterior en el servicio doméstico:

“Pero la desventaja cuando estás en una peluquería es que no tenés un sueldo fijo.

Sobre todo en relación al trabajo “con cama”, porque hay otras que trabajan por horas y el sueldo también es variable...

No pero hay lugares que vos podés trabajar en una casa de familia y te pagan mensual no por horas, que vas todos los días y te pagan mensual entonces sí o sí te tienen que pagar las vacaciones, el aguinaldo y mensual. Entonces eso es lo que por un lado extraño, porque antes yo si no trabajaba... ponele que yo me enferme, que eso a mí me preocupa mucho porque cuando me enfermo o algo así en el trabajo no me entra plata. Me preocupa porque tengo que pagar las cuentas, el alquiler, le tengo que dar de comer a mi hijo, tengo que comer yo, todo eso. Cuando tenés un trabajo seguro vos sabés que por más que estés enfermo, si no estás trabajando, si pasás un parte de reposo te pagan igual. Pero en uno que es independiente, si vos no trabajás, no tenés, no cobrás”.

Así, pese a que Liliana privilegia la independencia, ésta está atravesada incluso más que el servicio doméstico, por una problemática fuerte ligada a la inestabilidad. Esta aparece como una diferenciación entre su trabajo independiente y un “trabajo seguro”. En su relato, pese a la desigualdad que marca la relación con los empleadores y tiene efectos importantes sobre aspectos centrales de la experiencia cotidiana, es posible alcanzar, individualmente, situaciones donde estos problemas se manifiesten con menor intensidad. En términos del margen de autonomía del que puede disponer la empleada para negociar sus condiciones salariales y de trabajo, por una parte; en términos de la estabilidad del empleo, por la otra. En el relato de Liliana, el empleo doméstico puede ser la “muerte” o puede brindar, individualmente, situaciones “seguras” de empleo, según la manera en que se gestione la relación con los empleadores.

Conclusión

Las trayectorias que presentamos brevemente comparten diferentes características que son comunes a muchas de las mujeres entrevistadas. La procedencia de hogares pertenecientes a sectores pobres, muchas veces migrantes, con ingresos tempranos en actividades remuneradas, que desembocan en la interrupción de la escolarización formal. Desde la perspectiva de las empleadas entrevistadas, las experiencias de escolarización truncada resumen los orígenes de esas trayectorias sociales y constituyen una contingencia ocupacional de base, cuyos efectos pesan tanto sobre el universo de inserciones laborales posibles como sobre el desarrollo de las carreras laborales. De allí la importancia que adquieren en sus relatos otras formaciones a las que han podido acceder. La centralidad de esas formaciones en la manera en que dan cuenta de las reorientaciones de sus carreras laborales, manifiesta la conciencia aguda de la necesidad de “legitimar” toda movilidad que escape a la inserción laboral que el mercado de trabajo les reserva preferentemente.

En efecto, si en los tres casos el empleo doméstico se sitúa como una de las oportunidades más inmediatas en el horizonte de posibilidades laborales, se inserta en carreras laborales que han circulado por diversas actividades. Salvo breves excepciones, en los tres casos se trata de puestos de trabajo marcados por la inestabilidad, la informalidad o precarización y los bajos niveles de remuneraciones. Las carreras laborales

presentadas han transitado también por actividades autónomas de pequeña escala, con recursos iniciales limitados y escasa potencialidad de ampliación. Siguiendo el análisis que desarrolla Bruno Lautier, las carreras laborales de las empleadas domésticas dan cuenta del desarrollo de “circuitos de movilidad” cada vez más herméticos, donde los trabajadores precarios transitan por puestos - asalariados y no asalariados- de las mismas características y las posibilidades de desplazamientos hacia empleos protegidos y estables es cada vez menos frecuente (Lautier, 2003, p. 54).

Dentro de estos “circuitos de movilidad”, las carreras laborales de las mujeres entrevistadas están hechas de búsquedas, tanteos, bifurcaciones. El empleo doméstico juega en ellas un rol central. La fluidez de entrada y salida de esta forma de empleo (que marca también las formas de movilidad interna) la convierten en una posibilidad concreta de generar rápidamente ingresos. Cuando fracasan las actividades autónomas, frente a la pérdida de un empleo asalariado, cuando los proyectos matrimoniales o el nacimiento de los hijos conducen a un período de inactividad, la posibilidad de (re)insertarse en el servicio doméstico funciona como una red de contención en carreras laborales marcadas por la vulnerabilidad. Este rol, que es el que se le atribuye a numerosas actividades calificadas como informales (Lautier, 2004), tiene límites concretos. Los principales están vinculados a la evolución de la demanda en el sector (particularmente en coyunturas de crisis económicas) y al ciclo de vida de las trabajadoras.

Más allá de esos límites, el costo de la fluidez del mercado de trabajo informal del servicio doméstico es particularmente elevado. Insertarse en esta forma de empleo significa insertarse en una relación laboral cuya configuración depende de una negociación individualizada entre empleadas y empleadores. Una negociación que, como vimos, tiene lugar a puertas cerradas y cuenta con escasas regulaciones externas. Se enmarca en una relación de poder entre actores que se encuentran en posiciones profundamente desiguales. En esta negociación, aquel que se encuentra en posición de fuerza puede imponer, de manera unilateral, los términos del contrato así como modificarlos en función de la evolución de sus necesidades. El núcleo de problemas específicos de esta ocupación está vinculado con las dificultades que plantea, para las empleadas, el manejo de este intercambio desigual con quienes las contratan. Sus efectos son significativos sobre dimensiones centrales de sus experiencias cotidianas de trabajo: las condiciones salariales y de seguridad social, la extensión de las jornadas, la delimitación de las tareas y la intensidad del ritmo de trabajo.

Los relatos que las empleadas entrevistadas construyen sobre el trabajo en el servicio doméstico están poblados de referencias a experiencias – propias, cercanas o lejanas, pasadas o actuales– que han sido “la muerte”. Aún cuando estas situaciones de explotación extrema no son las más frecuentes, su potencialidad da forma y enmarca la relación laboral que se establece a través del servicio doméstico. El aprendizaje de la gestión de esa negociación desigual que las empleadas adquieren a través de la experiencia, les permite construir un margen de autonomía para intervenir más activamente en la configuración de las relaciones laborales en las que se insertan. En las carreras extensas dentro del servicio doméstico, en la consolidación de las relaciones laborales, en la movilidad interna, se construye la posibilidad de alcanzar, individualmente, posiciones más sólidas en la negociación con quienes las contratan. Ganar experiencia, fortalecer las relaciones laborales o cambiar de posición cuando no hay margen de negociación posible, constituyen adaptaciones individuales (por definición, parciales e imperfectas), que ponen al desnudo las ausencias de los sistemas de regulaciones colectivas que constituyen el derecho laboral y las protecciones sociales. En esas adaptaciones se construye la posibilidad de “ganarse su lugar”, un lugar que, aún incierto, impide que esta relación laboral reproduzca, lisa y llanamente, la dominación de clase.

Bibliografía

Anderfurhen, Marie (2002), “Mobilité professionnelle des domestiques au Brésil (Nordeste): une logique complexe”, *Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*, Revue Tiers Monde n° 170, abril-junio, IEDES, París.

Avila, Betania (2008) “Algumas questões teóricas e políticas sobre emprego doméstico”, *Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico*, Betana Avila et all, SOS CORPO, Recife.

Becker, Howard (1952), "The Career of the Chicago Public Schoolteacher", *The American Journal of Sociology*, Vol. 57, No. 5, pp. 470-477

Becker, Howard (2009), *Ousiders. Hacia una sociología de la desviación*, Siglo XXI, Buenos Aires.

Brites, Jurema (2008), "Trabalho doméstico: políticas da vida privada", *Reflexões feministas sobre informalidade e trabalho doméstico*, Betana Avila et all, SOS CORPO, Recife.

Castel, Robert (2003), *L'insécurité sociale*, Seuil, París.

Feldman, Silvio, Murmis Miguel (2002), "Las ocupaciones informales y sus formas de sociabilidad: apicultores, albañiles y feriantes", *Sociedad y sociabilidad en la Argentina de los 90*, Beccaria Luis et all, Biblos, Buenos Aires.

Gogna, Mónica, 1993. "Empleadas domésticas en Buenos Aires", *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*, Chaney Elsa, García Castro Mary (eds.), Nueva sociedad, Caracas.

Jelin, Elizabeth (1976), "Migración a las ciudades y participación en la fuerza da trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico", *Estudios Sociales* nro. 4, CEDES, Buenos Aires.

Lautier, Bruno (2002), *Femmes en domesticité. Les domestiques du Sud, au Nord et au Sud*, *Revue Tiers Monde* n° 170, abril-junio, IEDES, París.

Lautier, Bruno (2003), "Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño", *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, nro. 4, oct-dic., México.

Lautier, Bruno (2003), "Une protection sociale mutualiste et universelle: la condition de l'efficacité de la lutte contre la pauvreté", *Régime de croissance, vulnérabilité financière et protection sociale en Amérique latine*, Lautier Bruno, Marques Pereira Jaime, Salama Pierre, *Textes de Recherche*, CRI, París.

Lautier, Bruno, 2004. *L'économie informelle dans le tiers monde*, ed. La Découverte, Paris.

MTEySS, 2005, *Situación del servicio doméstico en Argentina*, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Smith, Margo (1994), "¿Dónde está María? Vida de peruanas que fueron empleadas domésticas", *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y más nada*, Chaney Elsa, García Castro Mary (eds.), Nueva sociedad, Caracas.