

Reseña sobre la tesis de doctorado “Antes no teníamos derechos... ahora está la ley. Desigualdad, representaciones y reconocimiento a través de las experiencias laborales de las trabajadoras de casas particulares”¹

Érica Lander²

En este artículo reseño los resultados de la investigación realizada entre los años 2015 y 2019, que culminaron con la escritura de mi tesis doctoral en Antropología Social en la Universidad de Buenos Aires, aprobada en el año 2021. Sintetizo además los objetivos que la guiaron así como las preocupaciones que me alentaron a encarar un trabajo de campo antropológico en *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico*. La particularidad de esta tesis doctoral está dada por la aproximación a la perspectiva de las trabajadoras de casas particulares sobre los procesos sociales, culturales y laborales desarrollados alrededor de este sector del trabajo. Retomo la mirada que construyen sobre sus relaciones laborales, que implican: disconformidades; procesos de lucha por reivindicaciones (sueldo, derechos, horarios, condiciones laborales, respeto, etc.); así como resistencias cotidianas.

Contexto que dio marco a la investigación

En las últimas décadas fue ganando visibilidad uno de los empleos más opresivos que conserva nuestra sociedad, por los bajos salarios, por las condiciones de trabajo, por el tipo de relaciones que se estructuran a su alrededor y por la estigmatización que padecen quienes se ocupan de él; me refiero al trabajo en casas particulares; que no solo está feminizado (el 99,3% son mujeres) sino que, además, está racializado (Lander, 2022a).

La discusión en torno al trabajo remunerado en casas particulares se enmarca en dos impulsos fundantes encabezados por la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) a nivel global. En primer lugar, el desarrollo de la categoría de *trabajo decente* desde 1999, que buscó expresar cuáles eran las características mínimas en las que debería estar asentada la idea de un “buen trabajo” o un “empleo digno”, esto es, donde la precariedad, la inseguridad y la incertidumbre no fueran las constantes. En este sentido, para este organismo la categoría no solo refiere a un derecho humano, que apunta a la dignidad de las personas a través de ingresos justos y proporcionales al esfuerzo realizado, sino que, además, incorpora las condiciones en las que ese trabajo se

¹ Disponible en: <https://acortar.link/DlleF9>

² Doctora en Antropología Social, Licenciada en Ciencias Antropológicas (UBA). Investigadora del ICA-UBA; docente del CBC-UBA y de FFyL-UBA.

desarrolla, el respeto de los derechos laborales: libertad, equidad, protección social, igualdad de oportunidades y seguridad en el lugar de trabajo.

En segundo lugar, el otro impulso fue la lucha sostenida para que los derechos laborales del colectivo de trabajadoras de casas particulares sean reconocidos por los Estados. En 2011, la OIT adoptó el *Convenio 189* y la *Recomendación 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*; este tratado³ estableció las normas laborales mínimas para este sector y promovió la necesidad de adecuar y regular las condiciones de trabajo en los países que lo ratificaran. El *Convenio 189* buscó visibilizar al sector, enfatizar la relevancia del trabajo que hacen estas trabajadoras para la economía mundial, equiparar los derechos con otros/as trabajadores/as y terminar con el trabajo precario.

En la Argentina, la presentación del proyecto de ley enviado en 2010⁴ por el Poder Ejecutivo a cargo de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015) para regular al sector, posibilitó que se visibilizara y discutiera la posición de servidumbre en la que estuvieron sumidas estas trabajadoras a lo largo de la historia; condición que fue naturalizada y legitimada en las representaciones sociales, en las prácticas y las relaciones que las acompañan (Lander, 2022a).

Hasta ese momento, las condiciones de protección legal del sector eran discriminatorias; la actividad continuaba regulándose por el Decreto-Ley 326/1956 o *Estatuto del Servicio Doméstico*, promulgado en la dictadura que derrocó a Juan Domingo Perón en 1955, que reforzó la exclusión del sector del reconocimiento progresivo de los derechos laborales que conquistaron las y los trabajadores organizados por ese tiempo (Lander, 2023).

El debate generado alrededor del tema se intensificó durante esos años; por el mayor impulso que tomó a nivel internacional desde 2006 la discusión sobre la promoción del *trabajo decente* (Valenzuela y Mora, 2009; OIT/CINTERFOR, 2006) y por la aprobación del *Convenio 189* y la *Recomendación 201* mencionados antes; ratificado por la Argentina el 24 de marzo de 2014, un año después de aprobar la Ley 26844 o *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares* (reglamentada a

³ Donde se plantea “que la adopción de las normas es un comienzo, y que aún hay que lograr su ratificación y materializar su puesta en práctica. Se inicia ahora la tarea colectiva de los mandantes de la OIT por obtener la aplicación concreta del Convenio y la Recomendación a nivel de cada país” (OIT, 2011: 4).

⁴ En otras ocasiones se habían presentado otros proyectos para modificar el marco regulatorio, pero nunca prosperaron (Roncoroni, 2015). Romina Cutuli (2018) señala que desde 1983 hasta la sanción de la ley 26844 en 2013, se hicieron más de cuarenta presentaciones, con el objetivo de modificar las discriminaciones legitimadas a través del Decreto-Ley 326/1956, pero ninguno fue debatido en el parlamento. Esto se logró, recién cuando el Poder Ejecutivo, con una mayoría parlamentaria, elevó un proyecto para su tratamiento.

través del Decreto 467 de 2014), que es la norma que regula las relaciones laborales del sector en la actualidad.

Este grupo de trabajadoras ha sido uno de los más relegados en cuanto a la reglamentación laboral (en términos de regulaciones y protecciones), por las dificultades que presenta el control por parte del Estado del ámbito privado, espacio donde se desarrolla este trabajo. Pero también por la devaluación que el modo de producción capitalista (patriarcal, androcéntrico y racista) ha generado, a lo largo de la historia, sobre las actividades reproductivas. Se ha encargado de legitimar la dominación de un sector a través del prestigio de las ciertas actividades productivas (económicamente visibles) asociadas a los hombres —los mejor posicionados—; y el desprestigio de las relacionadas a la reproducción social (económicamente invisible) percibidas a cargo de las mujeres (cf. Rodríguez Enríquez, 2015; Federici, 2014 [2004]; 2018; Comas D'Argemir, 1995); en particular, de las peor posicionadas en la sociedad. Son consideradas tareas sencillas, rutinarias y descalificadas; se desarrollan puertas adentro del hogar y es por esto que son tareas invisibles, en términos sociales y económicos. Esta representación desventajosa del trabajo reproductivo no remunerado se trasladó al trabajo remunerado y a quienes lo realizan, que son mujeres en su mayoría pertenecientes a los sectores más desfavorecidos de la sociedad (Lander, 2023; 2022b; 2019). En estos casos, el trabajo no solo sigue siendo invisible sino que, en ocasiones, se lo convierte en un trabajo degradado cuando a estas trabajadoras no se les reconocen sus derechos; equiparando estas tareas con la servidumbre por la explotación⁵ y la precarización⁶ que conllevan y por la constitución de relaciones de dependencia personal.

Mi acercamiento a la temática

Desde 2010 me fui involucrando con la problemática de la invisibilización y la falta de reconocimiento (o discriminación) que tiene el trabajo realizado por las empleadas de

⁵ En términos objetivos, la explotación es *“aquella situación en la que el individuo aporta más en trabajo que la cantidad de trabajo incorporado en las mercancías que recibe”* (Carrasco, 1992: 100). Pero, la categoría de explotación también está en directa relación con la experiencia subjetiva, dado que remite al espacio que se abre entre lo realmente experimentado y lo esperado o pensado, y es esto lo que conforma la vivencia de explotación (Thompson, 1989 [1963]).

⁶ La precariedad puede tener diferentes dimensiones: la contractual; la salarial; las condiciones en las que se trabaja, por la carga de tareas en los horarios pactados y/o la cantidad de horas de trabajo exigidas. Son empleos en los que las condiciones de trabajo no están garantizadas, donde predominan la inseguridad y la incertidumbre; dado que la parte empleadora muchas veces no aporta al Sistema de Seguridad Social (Hobden, 2015) o, impone interrupciones laborales sin compensación de manera arbitraria (Pereyra, 2017; 2018).

casas particulares, esto hizo que la investigación llevada a cabo para mi tesis de doctorado se viera favorecida por experiencias previas de participación en diversos proyectos investigativos que abordaron los problemas laborales del sector. En 2010 formé parte del equipo de investigación para el proyecto *Migración, género y cuidado*⁷. Luego, durante 2011 integré otro equipo de investigación abocado al estudio de las *Cadenas de cuidado y trabajo en el servicio doméstico. Generando conocimiento para fortalecer los derechos de las mujeres en situación de vulnerabilidad*⁸. Ambos proyectos se desarrollaron en el período anterior a la promulgación de la Ley 26844 y respondían a la necesidad de visibilizar a nivel mundial el lugar ocupado por estas trabajadoras, que enfrentaban un importante déficit de *trabajo decente*. Los dos proyectos mencionados tenían como preocupación fundamental el tema del cuidado y el género en contextos de migraciones feminizadas, dando como resultado lo que Arlie Hochschild (2011 [2008]) denominó “*cadenas globales de afecto y asistencia*”⁹.

Luego, en 2015, colaboré en el equipo de investigación para el proyecto *Autovalía y dependencia legítima. La política social y los soportes socio-institucionales de la vida social*¹⁰, haciendo entrevistas a trabajadoras de casas particulares. Estos fueron mis primeros contactos con el tema del trabajo en este sector y con las experiencias sociolaborales de estas trabajadoras. Reconozco que mi participación en estas investigaciones fue el principal impulso para el desarrollo de mi investigación doctoral.

Así, el problema de investigación que diseñé para mi tesis se fue conformando alrededor del interés por indagar sobre los procesos de cambio que estaban sucediendo (a nivel internacional y nacional; tanto en términos legislativos como político-culturales) desde la perspectiva de las trabajadoras. Me proponía tomar en cuenta las trayectorias vitales y laborales de las trabajadoras y las experiencias de formación constituidas en la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (Escuela, en adelante)* que había conocido durante 2011. Esta institución fue creada en 2006 por iniciativa del Sindicato *Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)*, junto con la *Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP)*, con el objetivo de

⁷ Coordinado por Norma Sanchis y Corina Rodríguez Enríquez; a cargo de la *Asociación Lola Mora*, financiado por United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW), con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

⁸ Proyecto coordinado por Norma Sanchis, a cargo de *Asociación Lola Mora* y financiado por ONU Mujeres.

⁹ Son cadenas de dimensiones transnacionales, que se van constituyendo con el propósito de “*sostener cotidianamente la vida, y en las que los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder*” (Pérez Orozco, 2009: 8).

¹⁰ Dirigido por la Estela Grassi, Universidad de Buenos Aires. Secretaría de Ciencia y Técnica. Código: 20020130100310BA, para el período 2014-2017.

construir un espacio formativo del sindicato para capacitar a las y los afiliados a través de cursos y talleres.

Desde ese momento, las autoridades de UPACP eligieron a la Dra. Marta Roncoroni como directora de la *Escuela*, luego de haber ejercido el rol de abogada del Sindicato UPACP por más de 10 años. Desde el Sindicato le dieron “*la responsabilidad de fundar la Escuela, porque conocía las necesidades del sector*”. La institución comenzó brindando “*capacitaciones a las afiliadas, los mismos empleadores venían a pedir determinadas capacitaciones; siempre con una escucha atenta, viendo las necesidades y las demandas, fuimos dando respuesta*” (Roncoroni, 2019).

El trabajo de campo

Comencé el trabajo de campo en la *Escuela* a fines de 2015¹¹, dos años después de que se votara la Ley 26844, y meses antes de que se diera el cambio de gobierno a nivel nacional. La llegada al Poder Ejecutivo Nacional de la *Alianza Cambiemos* (2015-2019) significó, además, un cambio en el enfoque sobre el trabajo y lxs trabajadorxs en su conjunto. Considero importante registrar esto porque significó un punto de quiebre en nuestra sociedad. Comencé en noviembre de ese año, momento en el que se estaba desarrollando la campaña política para las elecciones presidenciales. En este sentido, se vislumbraba la posibilidad de un cambio de rumbo en el país, y es lo que ocurrió. La *Alianza Cambiemos* ganó las elecciones y comenzó un proceso acelerado de repliegue de los logros sociales en términos de políticas públicas y modificaciones institucionales que el proyecto *kirchnerista* (2003-2015) había desarrollado. El nuevo régimen conservador-neoliberal que intentó establecerse como hegemónico (Pucciarelli y Castellani, 2017) fue desarticulando muchas de las políticas que habían implicado avances importantes durante el período anterior; a través de la repolitización de “*la cuestión social con eje en el trabajo*” (Grassi, 2018: 76). El nuevo modelo venía a plantear el mérito como dimensión de la dignidad. Ocultando las múltiples formas en las que eso que se cree merecido está mediado por el lugar ocupado en el sistema de clases, en las distinciones de género o en las posiciones racializadas; todas ellas dimensiones de la desigualdad que atraviesan la vida de estas mujeres trabajadoras. Eso que se cree merecido no puede separarse de las distancias que disocian (pero no

¹¹ Mientras que el proceso de escritura ocurrió en el contexto de Aislamiento provocado por la Pandemia de COVID 19, posterior al inicio del ciclo presidencial encabezado por el *Frente de Todos* (2019-2023).

desatan) las condiciones sociales de unos/as y otros/as. Sin embargo, en ese nuevo orden, quienes menos tenían eran responsables de su propia precariedad.

La preocupación por el ingreso salarial de los hogares fue una de las cuestiones a la que se le restó entidad durante este período. En este contexto,

...la significativa destrucción de puestos de trabajo (formales e informales), ocurrida durante los primeros nueve meses de gobierno ha creado condiciones objetivas de deterioro de las condiciones de vida para los nuevos desocupados y, al mismo tiempo, han instalado un clima de inseguridad en torno al mantenimiento del empleo sobre el conjunto de los trabajadores. En efecto, los despidos lograron sembrar el miedo a la pérdida del trabajo, primera precondition para promover la reducción del costo laboral. (CETYD¹², 2016)

Así, para nombrar a los despidos que iban en aumento se usaron términos tales como “desvinculaciones de personal”; “recortes de la nómina”, “discontinuaciones”, entre otros que se fueron naturalizando durante este tiempo¹³.

En síntesis, las medidas tomadas con respecto al mundo laboral, de clara impronta neoliberal, dieron como resultado la precarización de las condiciones laborales; y, el sector del trabajo en casas particulares, no quedó excluido de este proceso. Las dificultades se agudizaron en el período investigado, generando: “una profunda recesión económica”; “un régimen de alta inflación”; “una profunda regresividad distributiva” y “una pesada carga de vencimientos de la deuda” (CIFRA¹⁴, 2019). Todo esto provocó, en la población en general y en el sector en particular, una serie de consecuencias adversas, profundizadas en el último período (la inflación interanual de 2019 fue del 53,8%). La más significativa fue la sostenida depreciación del salario y los problemas que esto acarrió: pérdida del poder adquisitivo; deterioro en la calidad de vida; crecimiento del endeudamiento familiar; feminización de la pobreza, el desempleo¹⁵ y de la precarización laboral¹⁶ (DNElyG¹⁷, 2020). Los datos del *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* (MTEySS) sobre el sector, para ese período, decían que

¹² Centro de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (IDAES/UNSAM).

¹³ Por ejemplo, Infobae (Sticco, 2016) publicaba en septiembre de 2016 que se estimaba “que en ocho meses hubo casi 170.000 despidos y más de 90.000 suspensiones”. Además, se afirmaba en esta nota, que en agosto de ese año las “desvinculaciones de personal” se dispusieron fundamentalmente “en el sector privado, en las ramas petróleo, siderúrgica, textil, plástica, petroquímica, metalúrgica, alimentos, mercantiles y construcción”. Pero, los “recortes” en el sector público no se quedaban atrás: “también se anotaron recortes de la nómina, pero de menor magnitud agregada: “Se verificaron en la administración pública provincial, Correo Argentino, salud, docentes, Ministerio de Educación y en municipios” (Ibidem).

¹⁴ Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CTA).

¹⁵ “La tasa promedio de la participación de las mujeres en el mercado laboral es de 49,2%, 21 puntos porcentuales más baja que la de los varones (71,2%)” (DNElyG, 2020).

¹⁶ Relacionada a que es un trabajo que se practica sin que la parte empleadora aporte al Sistema de Seguridad Social; es decir, alejado del *trabajo decente*.

¹⁷ Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía de la Nación.

...el 76,8% no está registrada ante el sistema de seguridad social, es decir, que su empleador no le realiza aportes jubilatorios [...] Entre otras implicancias, el no registro disminuye el acceso de las trabajadoras a derechos sociales como aguinaldo, obra social derivada de su trabajo y licencias; y les impide estar cubiertas por el sistema de riesgos del trabajo y recibir las prestaciones que el mismo prevé en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales. (MTEySS, 2020: 13)

La falta de reconocimiento de la relación de dependencia¹⁸, implica el despojo de los derechos laborales, e impone la necesidad de tener que negociar de manera individual los términos de la relación laboral con las/os empleadoras/es. Según el informe *Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares*, preparado por el MTEySS (2020), el 16,1% de las trabajadoras de casas particulares que estaban registradas ante la seguridad social estaban afiliadas a algún sindicato; mientras que solo el 2,1% había tenido contacto con esa institución. Y,

Con respecto a la ley que regula el contrato de trabajo del personal de casas particulares, un 8% de las trabajadoras manifestó haberla consultado. Entre los principales motivos de consulta se encuentran conocer “cómo se fijan los salarios” (92,9%), “obligaciones del empleador” (73,1%), “licencias y vacaciones” (69,5%) y “jornadas de trabajo y descansos” (58,3%). (MTEySS, 2020: 32)

Acordaba con estos datos, el informe preparado por Tomada, Schleser y Maito (2018), que también señalaba la baja tasa de sindicalización del sector, en comparación con la elevada tasa del conjunto del empleo asalariado registrado en la Argentina, alrededor del 39%. Esto representaba una dificultad y, como se indicaba en el informe,

...un doble desafío para las organizaciones sindicales. El primero de ellos sería consolidar y ampliar la afiliación al interior de la mitad de la estructura ocupacional en la que tienen un nivel de inserción mayor, es decir, la que comprende a los asalariados registrados. [...] El segundo desafío consiste en extender y fortalecer los procesos de organización de la mitad de la estructura ocupacional donde la afiliación sindical es marginal. (Tomada, Schleser y Maito, 2018: 4)

Pero, en el caso del sector, la debilidad de los diferentes sindicatos no solo respondía (y responde) al número de sus afiliadas, sino también al escaso poder que tenían (tienen) en cuanto a la efectiva capacidad para intervenir en la realidad; por ejemplo, por la escasa influencia sobre las paritarias o sobre las políticas públicas destinadas al sector; pero también por la limitada visibilidad lograda o la reducida capacidad de movilización demostrada. En todos estos aspectos, la fragilidad del gremio se ha marcado desde sus orígenes (Acha, 2013).

¹⁸ Las trabajadoras de casas particulares “*tienen en el país un alto grado de vulnerabilidad en términos de contratación. El nivel de informalidad es el más alto de la economía y condiciona no solo el acceso presente de las trabajadoras a derechos como obra social, seguro de accidentes y licencias, sino también la capacidad futura de subsistencia dada por los aportes jubilatorios. Trabajar en la inclusión de este colectivo al sistema de seguridad social, y por ende al sistema de riesgos del trabajo, se vuelve imperante e indispensable*” (MTEySS, 2020: 38).

Es decir, el trabajo precario continuaba (continúa) siendo uno de los grandes problemas del sector. Y, tal como se afirma en los diversos documentos consultados, revertir esta situación es una “*decisión gubernamental*” (Roncoroni, 2017: 5), ya que una de las obligaciones del Estado es la de controlar e inspeccionar los lugares de trabajo para que estas situaciones se reviertan. Hasta ahora se ha esgrimido como pretexto, que las condiciones particulares en las que se desarrolla este “*trabajo como ningún otro*”, son las que no favorecen la inspección por parte de los organismos que regulan las relaciones laborales (Pereyra y Poblete, 2015). Sin embargo, en el *Convenio 189* de la OIT de 2011—y en la *Recomendación 201*, que lo complementa—, se dispuso claramente que

... Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos [...] deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional [...] se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad. (Artículo 17, Convenio 189 de la OIT)

Esta área requiere políticas públicas más activas para hacer que el *trabajo decente* sea una realidad para el conjunto de los y las trabajadoras.

En diciembre de 2019, comenzó un nuevo ciclo presidencial tras el triunfo del *Frente de Todos* en las elecciones de octubre de ese mismo año. Fue en el mismo período que di por terminado el trabajo de campo.

Los objetivos y la aproximación teórico-metodológica

El problema de investigación de la tesis reseñada remite a los procesos de transformación de la conciencia trabajadora del sector del trabajo en casas particulares. Indago sobre sus propias perspectivas sobre estos procesos; tomo en cuenta tanto las prácticas sociales, las trayectorias laborales que relatan y las representaciones que construyen alrededor de esas experiencias vividas; así como las modalidades de interacción que establecen con sus empleadores/as, y cómo las representan. Finalmente, indago sobre el lugar asignado a la promulgación de la Ley 26844 en los procesos de construcción de sentido, y sobre el papel que ha tenido la *Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico* en este devenir.

El referente empírico¹⁹ quedó delineado por las actrices sociales investigadas —las trabajadoras de casas particulares que participaban en los cursos que organiza la *Escuela*—, sus interacciones (actividades, comportamientos, relaciones, actitudes, prácticas), sus discursos y representaciones, sus espacios de encuentro y reflexión.

Los objetivos generales fueron:

- Indagar sobre las representaciones que las trabajadoras de casas particulares construyen alrededor de sus experiencias laborales y analizar el lugar asignado a la promulgación de la Ley 26844/2013 o *Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares*.
- Identificar posibles transformaciones alrededor de la conciencia trabajadora y comprender si las diversas herramientas pedagógicas desplegadas por la *Escuela* tuvieron algún papel en eso.

Con respecto a la hipótesis de trabajo, comencé la investigación con el supuesto de que los procesos de transformación de la conciencia trabajadora se conformaban como uno de los principales problemas que afrontaba el sector: la subordinación, la explotación, la exclusión y el desprecio son parte de las múltiples desigualdades que padecen estas mujeres. Y tuve en cuenta, desde el inicio, que las herramientas brindadas en ámbitos formativos²⁰ podrían colaborar en este proceso de construcción de conciencia entre las trabajadoras de casas particulares, por eso me propuse participar en esos espacios.

Definé los *procesos de concientización* a partir de la categoría de *experiencia*, es decir, como percepción de *explotación* en el trabajo. Suponía que estos procesos podían estar relacionados, por un lado, al conocimiento de la existencia de los derechos laborales conquistados a partir la Ley 26844; y, por el otro, a la reflexión compartida sobre las propias experiencias asociadas a situaciones abusivas en ámbitos laborales.

Mi hipótesis fue que el conocimiento de la nueva ley en estos espacios formativos, al impulsar la reflexión compartida sobre sus propias trayectorias y posiciones sociales, contribuía en la transformación de esta conciencia.

¹⁹ Es decir, el “*recorte del universo geográfico, poblacional, temporal —o de otro tipo— desde el que se construirá la base documental de la investigación*” (Achilli 2005: 53).

²⁰ Presencé inicialmente algunas clases del Curso llamado *Servicio en casas particulares* (este curso en 2015 tenía 4 materias: 1) con dos módulos: *Nos acercamos al mundo del trabajo y Definimos nuestro proyecto ocupacional*; 2) con dos módulos: *Trabajamos en la atención de personas y Realizamos gestiones domiciliarias*; 3) *Brindamos servicios de limpieza*; 4) *Brindamos servicios de cocina*), los módulos *Nos acercamos al mundo del trabajo* y *Proyecto ocupacional* y la materia *Brindamos servicios de cocina*. También participé del Taller *Concientización para el trabajo*; del curso *Cocina Superior*, solo para afiliadas al sindicato; y un curso comenzado en 2016: *Mantenimiento básico para del hogar*.

La propuesta para el abordaje metodológico de la problemática fue cualitativa, con un diseño flexible, acorde a la complejidad de lo social y a las necesidades analíticas relacionadas a cada etapa. Las técnicas utilizadas responden al tipo de trabajo etnográfico que lleva adelante la antropología: observación participante en ámbitos de participación grupal; conversaciones espontáneas, entrevistas en profundidad y entrevistas grupales a las trabajadoras/cursantes. Luego, a este corpus que comenzó a conformarse, se fueron sumando otros documentos, publicaciones institucionales y materiales estadísticos que permitieron ampliar el análisis, junto con material hemerográfico que posibilitó el abordaje contextual de los acontecimientos incluidos en el estudio.

Contenido de los capítulos

Para dar cuenta del trabajo de investigación, organicé el análisis de la información en siete capítulos. En el primer capítulo formulé mi perspectiva teórico-conceptual, a través de la articulación de los conceptos que dieron un marco al análisis del tema propuesto, mediante la identificación de los diferentes aspectos que componen el problema en diálogo con el análisis empírico.

En el segundo capítulo desarrollé la importancia de la mirada antropológica en la construcción de conocimiento sobre los fenómenos sociales. Relaté el proceso de entrada al campo y la construcción de confianza a través de la puesta en acto de las herramientas metodológicas de la disciplina, que son las que finalmente posibilitaron la entrada al mundo de las sujetas de estudio: la observación participante; las interacciones; la reflexividad; la empatía; la afectividad y la escucha atenta a lo que ocurre, a lo que se dice y hace. De esta manera, se analizaron las cuestiones epistemológicas y ontológicas que atraviesan el trabajo etnográfico. También, a través de plasmar el permanente despliegue de la autorreflexividad en el campo, donde los aspectos éticos del trabajo estuvieron presentes²¹.

En el tercer capítulo historicé y analicé la política pública sociolaboral en la que se inscriben tanto la legislación que regula el empleo en casas particulares, como las políticas de impulso a la registración, así como los programas de formación dirigidos al sector. Todas estas acciones se articularon tanto con el desarrollo del campo gremial

²¹ Cuanto interactuamos con otras personas en el contexto de una investigación, se ponen en juego una serie de cuestiones inherentes a cualquier relación social (honestidad; transparencia; respeto; cortesía; confidencialidad) pero que al desarrollarse en un contexto ajeno, al que intentamos conocer, deben estar sujetas a una reflexión permanente; a la necesidad de obtener los consentimientos necesarios y al compromiso de informar con claridad, entre otros temas.

como con las orientaciones ideológicas de los gobiernos nacionales, de diferentes signos políticos; son las que propiciaron procesos de inclusión o de exclusión de este sector del trabajo. Se indagó el proceso en la que se fue estructurando esta política pública sociolaboral, compuesta por la regulación de la relación y las condiciones de trabajo, a través de una ley que equipara derechos; por los diferentes programas que acompañan estos procesos inclusivos.

El cuarto capítulo me centré en el análisis de las entrevistas a las trabajadoras y de las diversas interacciones observadas a lo largo de todo el trabajo de campo. La mirada estuvo centrada en *“los mundos contruidos”*, a través del juego complejo que se constituye entre las identificaciones, las diferenciaciones y las ideas que las atraviesan. Retomé los relatos de vida de las trabajadoras entrevistadas, para mostrar de qué forma ellas reconstruyeron su propia historia (desde el presente), dándole sentido a lo experimentado pero, a la vez, estableciendo puntos de inflexión con las circunstancias actuales.

En el quinto capítulo retomé los aspectos que refieren a las relaciones laborales, el ingreso al mercado de trabajo, las modalidades de empleo y las diferentes experiencias que se construyen desde la “ambigüedad” de la relación (Gorban, 2012), por la manera en la que el afecto y el trabajo se entrelazan en las interacciones sostenidas con su empleadoras/es. Puse el foco también en los procesos de apropiación de la Ley 26844. Analicé, además, la forma en la que recurrentemente aparecían sentimientos o estados afectivos relacionados a la moralidad, tales como la “vergüenza”, el “agradecimiento” y la “justicia”, para enmarcar el relato de sus trayectorias laborales.

En el sexto capítulo, analicé el papel desempeñado por la *Escuela* en los procesos de transformación. En ese momento, la *Escuela* como institución gremial, articulaba su trabajo con el *Programa de formación profesional* del MTEySS. Para esto abordé, por un lado, los objetivos de la institución alrededor de la “profesionalización”, “jerarquización” y “concientización” del sector; y, por el otro, las motivaciones de las propias trabajadoras para ingresar a la *Escuela*. También di cuenta de las interacciones que se producían en las aulas, el trabajo pedagógico con los materiales, los contenidos y perspectivas. Analicé la forma en que las desigualdades se manifestaban en los relatos, en las interacciones y en las dramatizaciones que se desarrollaron en la institución; y examiné el papel de la *Escuela*, como *dispositivo de poder*, en la construcción de *subjetividades*; y, como espacio de construcción de un *sentido de pertenencia* sectorial.

Luego, en el séptimo y último capítulo, presenté las Reflexiones finales a los aspectos desarrollados en cada capítulo e identifiqué algunas de las dificultades encontradas durante el trabajo de campo y el análisis de los registros.

Sobre las consideraciones finales

En ellas subrayé que las representaciones que construyen estas mujeres trabajadoras como grupo, están relacionadas al lugar ocupado en términos sociosexuales y en términos socioeconómicos.

En consonancia con el marco teórico adoptado señalé, desde una postura relacional, que las *construcciones identitarias* están sustentadas en disputas simbólicas que realizan los diferentes sectores sociales para imponer sentidos y valores acerca de la posición ocupada; levantando fronteras, que son las que posibilitan clasificar y diferenciar lo propio de lo ajeno. En este sentido, la contrastación implica que los grupos enfrentados también están presentes en las autodefiniciones, uno de los efectos esperados es el de ser reconocidas por estos otros grupos, es decir, aceptados y valorados positivamente; otro de los efectos buscados es alejarse de categorizaciones negativas que ubican al propio sector en lugares desventajosos. Por eso, es posible advertir que estas mujeres trabajadoras, para poder definirse a sí mismas, fueron construyendo contrapuntos con los hombres (sus parejas o familiares); pero también con sus empleadores/as (pertenecientes a una clase social diferente). En cualquiera de estos procesos contrastativos la autoimagen se construyó de manera estratégica, tomando en cuenta el contexto y sus propios intereses, resaltando los aspectos que las caracterizaban de manera favorable.

Las *subjetividades* de estas mujeres —construidas en tensión entre las intenciones, los sentimientos, los pensamientos, los deseos y lo que efectivamente lograron— se constituyeron en contextos adversos, que remiten a carencias (salir a trabajar desde niñas para no ser una “carga” o para “satisfacer sus necesidades”) y agravios (sentir que nunca las trataban bien o que no eran acompañadas en sus etapas vitales). Desde la actualidad, las imágenes que construyen sobre el pasado son autocríticas: sumisión, conformismo, adaptación; todas actitudes que rechazan. Mientras que las autopercepciones que elaboran, luego de los cambios importantes que provocaron en sus vidas, las definen desde la fortaleza y la lucha, resaltando sus capacidades: se animaron a rehacer o a controlar sus vidas desde nuevos posicionamientos. Enfrentar a sus parejas es uno de los principales puntos de inflexión, esto puede implicar decidir migrar o elegir separarse, al no sentirse acompañadas o respetadas. También hay

momentos de ruptura en términos laborales, cuando deciden dar un rumbo diferente a las relaciones con sus empleadorxs, dejar de someterse a la voluntad de otrxs y comenzar a reclamar cambios en el vínculo laboral o dar por terminada una relación cuando perciben que el reconocimiento de sus derechos no se va a lograr.

Todo esto implicó definir qué querían y actuar para alcanzar esos objetivos. Si bien, el resultado no siempre fue el esperado, lo cierto es que el aspecto positivo de esas decisiones que tomaron quedó reflejado en una autopercepción favorable.

Quienes estaban más fortalecidas porque habían conseguido sostener a sus familias (y percibían que estaban bien económicamente), advirtieron que habían logrado decidir el rumbo de sus vidas; aunque en el pasado hubieran atravesado etapas en las que no pudieron hacerlo (sobre todo en la niñez y juventud, pero también a veces en la adultez²²). Así, el principal objetivo de todo lo emprendido por ellas se describió como centrado en el bienestar de sus propixs hijxs o familias. En este punto aparecieron autodefiniciones focalizadas en la responsabilidad de ser el sostén de sus hogares, contrastándose en muchos casos con sus parejas masculinas, que se representaron como despreocupados por el cuidado de sus hijxs y de sus futuros.

En estos casos, se auto percibieron como trabajadoras abnegadas y responsables; afrontando los trabajos duros que debieron hacer cotidianamente con la certeza de que eran trabajos dignos, sin aceptar descalificaciones. Para ellas trabajar fue sinónimo de “salir adelante” y de “esforzarse”, por esto, construyeron una mirada intransigente sobre quienes no hicieron lo mismo. Sostienen que trabajar de la manera en la que lo hicieron (y hacen), es lo que les da la autoridad moral para evaluar las actitudes de quienes no afrontan los problemas de igual forma: “no quieren trabajar”, “no se preocupan por sus hijos/as”; son “flojos” o “vagos”, “viven de planes”, son “irresponsables” (las parejas fueron calificadas de despilfarradores, apostadores, alcohólicos, mujeriegos, infieles, mentirosos, violentos, vividores). Todas estas imágenes funcionaron por contraste, ellas se autodefinieron por sus opuestos, porque afrontaron (afrontan) sus obligaciones y no rechazaron el trabajo pesado y desprestigiado. La dignidad para ellas se relaciona a la posibilidad de “ganare el pan” con el “propio esfuerzo”, articulando lo subjetivo con lo social/objetivo. Esto no implica desconocer las desventajas con las que se encontraron, relacionadas a los mercados laborales segmentados y jerarquizados, de ahí el énfasis puesto en un objetivo: lograr que sus hijos/as completen los estudios, una esperanza

²² Fueron niñas que no eligieron: no estudiar, trabajar, colaborar, satisfacer, son todas acciones que no siempre hablan de la agencia que cada una sostuvo; por el contrario, esas vidas que no pudieron materializar en el pasado, pero que desearon siempre para ellas, es la que en el presente construyen activamente para sus propias familias.

que “va para largo”²³, que quedó asociada a la posibilidad de alcanzar un desarrollo personal en espacios laborales que no estén desprestigiados, que se vinculen al placer, al disfrute y a la realización. Nuevamente, esas esperanzas están construidas de manera contrastativa, es lo que ellas no tuvieron en el pasado: la posibilidad de elegir una vida. El desprestigio social, en términos simbólicos, que pesa sobre este sector del trabajo aparece claramente en ese futuro que no quieren para sus hijos e hijas. Sin embargo, esta esperanza construida alrededor de los estudios (del “progreso” como un mérito individual) no toma en cuenta los contextos en lo que se desarrollan las relaciones sociales desiguales, que van a seguir como condicionantes; no se plantea de manera abierta el cuestionamiento sobre las representaciones estigmatizadoras ni sobre las dificultades para su transformación. El bajo nivel de sindicalización tal vez sea un indicio de la falta de incorporación de una mirada colectiva sobre las transformaciones.

Con respecto a la manera de enfrentar el trabajo, consideraron que las virtudes desde las que se definieron (y definen) las posicionan en un lugar de valoración social: ser confiables y honradas. Estas últimas autodefiniciones también tomaron en cuenta las hetero-representaciones, en este caso las que construyen el sector empleador y los estereotipos del sentido común impuesto socialmente, que las descalifica y las ubica en el lugar de la sospecha. Algunos de los sucesos vividos durante la anterior etapa neoliberal (2015-2019), que tomaron visibilidad pública, formaron parte del contexto en el que estas autodefiniciones se constituyeron. Me refiero a la reproducción de representaciones estigmatizadoras sobre el sector, que se difundieron de manera acrítica en diferentes formatos mediáticos, a través de prácticas discursivas que favorecieron la naturalización de las diferencias, la legitimación de jerarquías sociales, y la difusión de sentidos desacreditadores sobre estas trabajadoras (Lander, 2022a).

En este punto se abren nuevas líneas de análisis sobre el papel del Estado y la necesidad de intervención a partir de políticas culturales con mayor alcance y penetración: sobre el trabajo no declarado y su contrapartida, el *trabajo decente*; sobre la importancia del cuidado en la sociedad; pero, también, sobre las relaciones deshumanizadas; sobre el cuestionamiento que requieren las actitudes estigmatizadoras y sobre la construcción de miradas críticas frente a la incorporación silenciosa de la desigualdad, a través de su naturalización. Este problema social requiere un trabajo minucioso y sostenido, de desarticulación de sentidos, que incomode, desubique y desestructure posicionamientos. Los caminos individuales en contextos meritocráticos no conducen a las transformaciones que demanda el sector.

²³ John Berger (2004), decía que Antonio Gramsci “creía en la esperanza, más que en las promesas, y la esperanza es algo que va para largo” (p. 240).

Esto, en parte, remite a la repuesta a la hipótesis inicial —en la que planteaba que para que las transformaciones en la conciencia trabajadora se produjeran, el lugar ocupado como trabajadoras debía no solo ser reconocido por la sociedad, sino también por ellas mismas—, sostengo que no es posible pensar en los procesos de transformación de la conciencia trabajadoras si no se generan, paralela y articuladamente, modificaciones a nivel de las maneras en las que nos imaginamos como sociedad.

Con respecto a la transformación de una conciencia trabajadora, es posible construir algunas respuestas a través del proceso vital de estas mujeres, por medio de la aproximación a sus prácticas, vivencias y dimensiones subjetivas. También a través de un acercamiento a las formas de constitución del vínculo laboral y las modalidades de interacción, atravesadas por representaciones y emociones.

En ninguno de los casos se registraron miradas fatalistas acerca del lugar ocupado en la sociedad; no hay aceptaciones pasivas a la desigualdad, que planteen la resignación, pese a que se repitió la frase “*así es la vida del pobre*”. A lo largo de todo el trabajo de campo fue posible rastrear incomodidades y emociones encontradas, así como condicionamientos, que son los que permiten comprender la falta de posibilidades para plantear sus pretensiones e intereses en términos laborales. Los padecimientos se sufren como injusticias, que se piensan y se viven como tales, no como un destino inevitable. Se contrasta permanentemente la forma de vida de quien emplea con la propia, y las preguntas por la desproporción resultan inevitables: viajes, gastos, compras, derechos gozados en relación de dependencia, entre otras cuestiones mencionadas, actúan como disparadores para pensar en los aumentos que no se producen o en las condiciones de trabajo negadas sistemáticamente.

Pero, muchas veces, esos interrogantes o certezas sobre las injusticias y desproporciones quedan silenciados en las interacciones laborales, porque el temor a perder el trabajo siempre es la principal restricción para plantearlos. La precariedad del sector se vive cotidianamente, incluso entre quienes están registradas: se bajan las horas, se quitan los días, se niegan aumentos, se cambian las categorías²⁴, no se pagan los bonos, se desconocen feriados y horas trabajadas de más; son algunas de las condiciones de trabajo negadas que constituyen la inseguridad y la incertidumbre vivenciada a diario.

Han experimentado a lo largo de sus trayectorias que el reclamo muchas veces termina en despido; sus puestos son fácilmente sustituibles. Por esto, hay una diferencia entre

²⁴ La actividad está dividida en cinco categorías: *Supervisor/a*; *Personal para tareas específicas*; *Caserxs*; *Cuidado de personas* y *Personal para tareas generales*.

no ver la explotación, por un lado, y no tener armas para combatirla, por el otro. Esta dificultad es mayor entre quienes trabajan “sin retiro”²⁵ y no tienen un hogar donde volver para comenzar una nueva búsqueda laboral.

En algunos casos la “ambigüedad” de la relación (entre lo afectivo y lo laboral) está más encarnada que en otros, las relaciones que se sostienen durante un tiempo van entrelazándose con posturas pater y maternalistas, que dificultan el sostenimiento de los reclamos. Los sentimientos de agradecimiento junto con la necesidad de no romper la relación afectiva, son los que retrasan las demandas por los derechos.

Sin embargo, hay otras situaciones que aceleran esas demandas y reclamos. Una de ellas es contextual: momentos de crisis económicas, que no permiten seguir viviendo con los magros sueldos que reciben, son las situaciones más evidentes. Pero hay otras circunstancias conflictivas que responden a necesidades personales: enfermedades propias (o de sus hijxs) que requieran una obra social; así como llegar a una edad en la que los anhelos por jubilarse se hacen recurrentes; estas dos cuestiones fueron las más resaltadas; también poder tener vacaciones pagas que permitan gozar de un descanso anual. Todas estas necesidades no parecen estar desligadas del desgaste físico y emocional que este trabajo conlleva.

Otra situación que permite plantear los reclamos y necesidades, pero de manera más segura y contenida, se relaciona con haber pasado a la modalidad “con retiro, por horas”. En estos casos, tener una vivienda les da aún más libertad, pero es mayor la seguridad que adquieren a partir de la compleja red de trabajos por horas que van articulando con el tiempo. Esto implica también más flexibilidad para decidir: pueden renunciar a los empleos donde no son reconocidas; cambiar un puesto por otro más conveniente (mejor sueldo, menos horas, casas más chicas, viajes más cortos, familias sin hijxs o mascotas); tomar más trabajos por períodos si los necesitan, y dejar algunos cuando están mejor; cobrar la hora de manera diferente según el poder adquisitivo de lxs empleadorxs; combinar en el día un trabajo más duro con otro/s que requiera/n menos esfuerzo físico; trabajar más lento o más rápido según el tipo de relación que construyeron con quienes las emplean; negarse a hacer tareas que les desagradan.

En definitiva, el trabajo “con retiro, por horas”, no solo les permite manejar mejor sus horarios personales (días libres, trabajar menos horas, coordinar varios trabajos por día; cuidar a familiares), sino que también les posibilita ejercer mayor presión a la hora de negociar sus salarios, ante la posibilidad de reemplazar uno de esos trabajos por otro.

²⁵ Las diferentes formas de contratación son: sin retiro (conocido como “cama adentro”), con retiro por horas o por jornada.

Si esto se combina con un amplio conocimiento de los propios derechos, resguardados por la Ley, se amplía la capacidad de presión.

Ahora bien, esta mayor libertad, que no siempre implica jornadas de trabajo más cortas, se logra con el tiempo, a partir de la extensa red que han tejido a lo largo de sus trayectorias laborales. Pero no todas lo logran, porque esto también implica saber cuándo y cómo comenzar; qué trabajos aceptar y cómo organizarlos. Algunas de ellas, luego de extensas trayectorias en el mercado de trabajo, no han podido afianzar sus relaciones laborales; y la acumulación de dificultades (relacionadas a la vulnerabilidad de sus vidas) agrava aún más esas situaciones inestables (seguir sosteniendo a hijos e hijas dependientes; contextos críticos a nivel económico; alquileres; inflación descontrolada de los años neoliberales del macrismo; enfermedades), al punto de no poder autosustentarse.

Pero, en todos los casos, una mayor estabilidad se alcanza al poder lidiar con la contraparte de la relación laboral, que no siempre percibe a estas mujeres como trabajadoras.

Cuando los abusos dan por sentada la sumisión, la represión ante el reclamo es mayor. La posibilidad de descubrir la verdadera posición de quien las emplea muchas veces está relacionada a las situaciones conflictivas que generan esos reclamos (por salarios, por horarios, por condiciones laborales, por regularización del contrato): son momentos en los que las trabajadoras no solo confirman la explotación sino que también advierten la “dominación consentida” sobre la que estaba levantada la relación laboral.

En este sentido, fue recurrente observar que desconocer los derechos habilitados de manera legal (Decreto-Ley 326 antes o Ley 26844 ahora, según el momento de sus trayectorias) implicó en diferentes situaciones dar el consentimiento a la explotación/dominación padecidas. Todo esto se sintetiza en las ideas construidas desde sus tempranos inicios laborales: “no tener derechos” se constituyó en una certeza; esa situación no era pensada como una “negación de derechos”, por ende, no se la representaba como una “injusticia”. Las vivencias quedaban asociadas a prácticas de resignación y aceptación, sustentadas en la creencia de que reclamar era imposible, había que “aguantar”.

La ruptura de esta relación de consentimiento también está asociada a vencer la vergüenza y el miedo que provocan las jerarquías sociales, desde las propias subjetividades; sin desconocer la necesidad de transformar esos modelos que instituyen

y legitiman el orden social, aspecto que no está desligado del cumplimiento de la obligaciones del Estado, en términos de garantía y protección²⁶.

La construcción de un posicionamiento más fuerte como trabajadoras, es un paso que algunas han dado, pero esta transformación se logró junto con cambios en sus situaciones personales, sobre todo relacionados a que sus hijos crecieron y finalizaron sus estudios.

El problema que presenta la afectividad que se pone en juego cotidianamente en la relación laboral, es que los sentimientos, la emoción o el afecto actúan en detrimento de los propios derechos. Por ejemplo, no posibilitan distinguir las remuneraciones y los derechos de los regalos y los favores. Como mencionaba antes, esto resulta más dificultoso en la modalidad “sin retiro”. Si bien, en algunos casos, esa intimidad que se construye al interior de los hogares es la que permite valorar a las trabajadoras, en otras ocasiones sucede lo contrario, y esto queda reflejado tanto en términos materiales (sueldos, condiciones laborales, explotación) como simbólicos (desprecio, cosificación, inferiorización).

Por esto, la posibilidad de plantear la separación entre las esferas económica y laboral, resulta una estrategia viable de lucha, esto implica que establecer vínculos diferenciados, donde se enfatice la relación laboral, les permite desarticular uno de los impedimentos para el desenvolvimiento de una conciencia trabajadora, el reconocimiento de la propia capacidad transformadora, retomando el paradigma de los derechos, donde las ideas de justicia y dignidad se constituyen como centrales.

Entonces, el reclamo pone en juego las ideas de justicia y autonomía (posibilitadas por un pago justo acorde al esfuerzo hecho, y por exigencias congruentes al tiempo contratado), articuladas al respeto y a la dignidad (buen trato y consideración); sentidos y valores que conforman el tipo de relación esperada. Fue así que, en algunos casos, estos pagos fueron percibidos como “remuneración” justa, y la relación en la que se construyó esta percepción estaba edificada en el respeto y la consideración de ellas como personas.

Palabras finales: El rol de la *Escuela*

²⁶ De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del *Convenio 186* de la OIT: “*Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente*”, esto es, donde la precariedad, la inseguridad y la incertidumbre no sean las constantes.

Entonces, en esta investigación se observó que las transformaciones en la conciencia trabajadora fueron impulsadas en los casos analizados por diferentes caminos. Dos de ellos son complementarios: reconocer la explotación (experimentarla y reflexionar sobre ella) y saberse explotadas (autoperibirse como sujetas de derechos).

Durante los años noventa del Siglo XX, una de las trabajadoras que era sobreexplotada en un empleo “sin retiro” se decía a sí misma: “*tengo que aguantar*”. “Sentía” que era explotada, por lo inhumano del agotamiento, por la cantidad de tareas cotidianas que se le exigían; pero “no sabía” que era explotada, porque pese a que el Decreto-Ley 326 estaba vigente en ese momento (y su situación estaba alcanzada en la regulación), ella no lo conocía; además, nunca había sido registrada. Al igual que en el pasado, tampoco en la actualidad el conjunto de trabajadoras está informada sobre la existencia de la Ley. El haber pasado por la *Escuela* les dio a estas trabajadoras la posibilidad de conocer sus derechos.

Pero si las condiciones materiales no están dadas no alcanza con conocer y exigir los derechos porque son caminos individuales, que ponen demasiado en riesgo, más en el caso de estas mujeres que son sostén de hogar. El sustento de la familia tiene que estar asegurado, de lo contrario se soporta la subordinación, como en el caso mencionado antes.

Por esto, si la Ley se desconoce, advertía Roncoroni en 2019, “*es letra muerta*”; y aquí, nuevamente, el papel de la política sociolaboral toma preponderancia. La Ley 26844 tomó visibilidad pública, el Decreto-Ley anterior no era conocido a nivel masivo. Saber esto es un insumo que debe aprovecharse en las estrategias comunicacionales a construir, por parte del Estado pero también desde los diferentes sindicatos que agrupan al gremio a nivel nacional y provincial, que tienen, en general, una baja llegada a sus afiliadas, y una escasa participación en las luchas.

Por esto, conocer la existencia de la Ley, pero sobre todo, conocer el contenido de lo regulado, fueron pasos importantes en términos de legitimación del reclamo: se animaron a reclamar; confirmaron que lo pretendido se ajustaba a lo que legalmente les correspondía y no a exigencias arbitrarias de difícil cumplimiento, esto fue importante en la transformación de sus estrategias de lucha. Muchas veces, las preguntas planteadas por las trabajadoras en diferentes contextos en los que participé (Escuela/clase; sindicato/abogadx; reuniones/amigas), apuntaron a saber si lo reclamado era algo que les correspondía o no: si era “lo justo”. Esto indica, una vez más, que conocer los derechos activa su defensa; porque también implica mayor seguridad para negociar e imponer preferencias y condiciones.

El trabajo en casas particulares fue definido como “*un trabajo como ningún otro*” (Pereyra y Poblete, 2015) a partir de varios aspectos, dos de ellos²⁷ se constituyen en obstáculos para las transformaciones: por un lado, la relación laboral se lleva a cabo en el domicilio de quien emplea; por el otro, el trabajo se desarrolla de manera individual, sin contacto con otrxs trabajadorxs. El aislamiento al interior de las casas-lugares-de-trabajo no posibilita compartir, conocer, comparar, coordinar. Además, facilita la imposición desde diversas formas de violencia que se presentan cotidianamente, impidiendo superar sentimientos de vergüenza e inseguridad que se van constituyendo alrededor de estas relaciones desiguales. Comenzar a participar en las actividades que ofrece la *Escuela* implicó una ruptura significativa al aislamiento.

Los objetivos de la *Escuela* son diversos: se relacionan, por un lado, a “profesionalizar” y “jerarquizar” la ocupación. Esto apunta a la revalorización de los saberes, técnicas y competencias asociados al trabajo reproductivo remunerado; y a alcanzar la categoría de “trabajo registrado”, a través del reconocimiento y el combate a las diferentes opresiones que padece el sector. Pero, también se sostienen objetivos vinculados a “empoderar” y “concientizar” a las trabajadoras; y se advierte que luego de 2013 estas acciones se articularon a la difusión de la Ley 26844 y a la construcción de una identidad profesional.

Más allá del análisis sobre la propuesta pedagógica, la *Escuela* en tanto espacio que posibilita el encuentro, la escucha y la comparación, habilitó a sus concurrentes a reconocerse como parte de un colectivo a través de las experiencias compartidas y la construcción de un sentido de pertenencia al sector.

En una de las entrevistas fue posible advertir que la incorporación del significado de “derecho” durante el tratamiento de la Ley en la *Escuela*, implicó un quiebre en la trayectoria laboral de estas personas:

...porque las que trabajábamos por hora no teníamos, en realidad, derechos... antes no teníamos derechos... ahora está la Ley [...] eso también fue... bueno, porque nos enseñaron cuáles eran nuestros derechos. Y... como decía... no me acuerdo la profesora cómo se llama... que la Ley estaba, pero dependía también de nosotras, exigir [...] Si vos no lo defendés, como nos dijo la profesora, el problema lo van a tener ustedes, porque ustedes tienen que defender sus derechos. [...] ‘cuando hay feriado ese es mi día de descanso, es un derecho mío, le digo [a su empleadora], que antes no lo tenía y hoy en día sí lo tengo, entonces lo tengo que hacer cumplir’, le digo. Porque es un derecho mío, nada más. (E4, 13/12/16)

De esta manera, tomar contacto con la nueva Ley, a través de los cursos dictados en la *Escuela*, permitió ampliar el conocimiento de las condiciones resguardadas en todos

²⁷ El tercero es que no genera lucro a la parte empleadora (Lander, 2023).

los empleos, desconocidos por muchas de ellas (“antes no teníamos derechos...”); impulsando su defensa.

Este proceso dialéctico, entre la experiencia y el análisis compartido e incentivado en contextos formativos, con el objetivo de volver nuevamente a las prácticas laborales para provocar transformaciones, tuvo un interesante resultado en la reafirmación de estas mujeres como trabajadoras, reforzando esquemas de percepción y apreciación que las posicionó en lugares valorados socialmente de manera positiva. Y esta reafirmación que se hizo sobre lo que socialmente se considera “justo”, sobre el reconocimiento de la condición de ser sujetas de derechos, es el aspecto que terminó siendo más disruptivo en la relación laboral, porque “ahora está la Ley”.

Bibliografía citada

- Acha, Omar (2013). La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. 5/6(5/6), noviembre de 2012/2013, 27-39.
- Achilli, Elena (2005). *Investigar en Antropología social*. Rosario: Laborde.
- Berger, John (2004). *El tamaño de una bolsa*. Bs. As.: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara.
- Carrasco, Cristina (1992). El trabajo de las mujeres: producción y reproducción (Algunas notas para su reconceptualización). *Cuadernos de Economía*, 20, 95-109.
- CETyD (2016). *Informe CETyD sobre flexibilización laboral*. Nota actualizada el 8 de mayo de 2017. IDAES/UNSAM. Disponible en: <https://n9.cl/7921n>
- CIFRA (2019) *Informe de coyuntura N° 32*. CTA. Disponible en <https://n9.cl/xutci>
- Comas d'Argemir, Dolors (1995). *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- Cutuli, Romina (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(4).
- DNElyG (2020). *Informe Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos* (marzo). Ministerio de Economía.
- Federici, Silvia (2010 [2004]). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- (2018). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Bs. As.: Tinta Limón.
- Gorban, Débora (2012). Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. *Reis*, 140, octubre-diciembre, 29-48.
- Grassi, Estela (2018). Estado social y desbloqueo de la sociedad neoliberal. En: Grassi, Estela y Hintze, Susana (coord.). *Tramas de la desigualdad. Las políticas y el bienestar en disputa* (pp. 57 a 121). Bs. As.: Prometeo.
- Hobden, Claire (2015). *Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización*. Nota de Información Nro. 8. Ginebra: OIT.
- Lander, Érica (2023). Entre el adentro y el afuera: casas, sindicato, estado. Una mirada desde la antropología sobre una política sociolaboral. En: *X Jornadas de Investigación en Antropología Social Santiago Wallace. Experiencias cotidianas en horizontes inciertos: implicancias para el quehacer antropológico - 2022*. Grupo de Trabajo: *Políticas públicas en contexto: de la pandemia hacia la postpandemia* (Tomo 3, pp. 176 a 207). Buenos Aires: ICA-FFyL-UBA. Disponible en: <https://n9.cl/160gs>
- (2022a). Las políticas públicas y la disputa político-cultural. La mirada antropológica sobre la política sociolaboral relacionada con el trabajo en casas particulares. En: Raggio, Liliana y Ciordia, Carolina (comp.). *Por una antropología de las políticas*

- públicas. Perspectivas de análisis y cambios en la región.* Buenos Aires: Teseo. Disponible en: <https://n9.cl/kqu9c>
- (2022b). El trabajo con las fuentes: reflexiones sobre los registros etnográficos, las subjetividades, la agencia y los sentidos en disputa. En: *Memorias del VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Antropología: Desafíos emergentes. Antropologías desde América Latina y el Caribe - 2020* (Vol. 4, pp. 765 a 777). Montevideo: Asociación Latinoamericana de Antropología (Edición digital). Disponible en: <https://n9.cl/3ge45>
- (2019). Desigualdades: entre lo fundamental, lo material y lo existencial. ¿Prioridades o dimensiones articuladas que se refuerzan? En: *Actas de las XV Jornadas Rosarinas de Antropología sociocultural*, 24 y 25 de Octubre. Departamento de Antropología Sociocultural- Escuela de Antropología- FHYA, UNR. Disponible en: <https://n9.cl/hj04qh>
- MTEySS (2020). Informe *Condiciones de empleo, trabajo y salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares. Resultados de la ECETSS 2018*. Bs. As., Argentina. Consultado el 2 noviembre de 2020. Disponible en <https://n9.cl/fxoerj>
- OIT (2011). *Convenio No. 189 y Recomendación No. 201. Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://n9.cl/n17s32>
- Pereyra, Francisca (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Serie Documentos de Trabajo 15. Bs. As.: OIT.
- (2018). *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*. Documentos de trabajo 26. Bs. As.: OIT.
- Pereyra, Francisca y Poblete, Lorena (2015). ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013). En: *Cuadernos del IDES. El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales* (pp. 73 a 102). Serie Proyectos de investigación, N° 30, octubre.
- Pérez Orozco, Amalia (2009). *Cadenas Globales de Cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidado?* Santo Domingo: UN-INSTRAW/ONU Mujeres.
- Pucciarelli, Alfredo y Castellani, Ana (2017). Introducción. En: *Los años del kirchnerismo. La disputa hegemónica tras la crisis del orden neoliberal* (pp. 15 a 31). Bs. As.: Siglo XXI.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.
- Roncoroni, Marta (4 de julio de 2019). Entrevista en Radio Gráfica.
- (2017). Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico en Argentina. Buenas prácticas para la efectiva implementación del convenio OIT 189. *Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo*. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/ET.Roncoroni2017.pdf>
- (2015) Buscamos la profesionalización de I@s compañer@s (entrevista). *Pasando el trapo. Conocemos derechos*. Revista del Sindicato UPACP (Unión del Personal de Casas Particulares). N°1, 4-5.
- Russell Hochschild, A. (2011 [2008]). Amor y oro. En: *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo* (pp. 269 a 284). Bs. As.: Katz Editores
- Thompson, Edward (1989a [1963]). Prefacio y Explotación. En: *La formación de la clase obrera en Inglaterra* (Tomo I, pp. XIII-XXI y pp. 197 a 222). Barcelona: Crítica.
- Tomada, Carlos, Schleser, Diego y Maito, Matías (2018). *Radiografía de la sindicalización en Argentina* – Informe preparado por CETyD–IDAES–UNSAM. Disponible en <https://n9.cl/te3qj8>