

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**EL VALOR DE LAS ACTIVIDADES DE REPRODUCCIÓN
SOCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO:
EL SECTOR DE LIMPIEZA COMO UN SECTOR SUBALTERNIZADO**

**MAR DEL PLATA
MARZO 2022**

**TESIS DE GRADO
LICENCIATURA EN ECONOMÍA
VIDELA KAREN DAIANA**

EL VALOR DE LAS ACTIVIDADES DE REPRODUCCIÓN SOCIAL
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL SECTOR DE
LIMPIEZA COMO UN SECTOR SUBALTERNIZADO

Tesis de Licenciatura en Economía
Karen Daiana Videla

Directora:
Dra. Romina Denisse Cutuli

Comité evaluador:
Dra. Inés Pérez
Dra. Eliana Aspiazu

Agradecimientos

Lo personal es político, trillado pero tan cierto, por eso estas palabras son escritas con emoción y orgullo. A mamá que le debo todo, le agradezco la vida y el amor; a Toto, Bian y Agus la incondicionalidad y el impulso; a papá la posibilidad de alcanzar mi sueño; a Emilio, Juliana y Ofelia, el aliento y la ternura; a Pechi su dulce compañía. No cambiaría nada, todo lo atravesado me trajo hasta acá, para aprender y seguir creciendo, posicionándome desde un lugar que no sería el mismo sin haber hecho ese recorrido.

Esta tesis es el final de un largo proceso de inmenso apremio personal y de un gran trabajo colectivo. La Educación Pública me abrió las puertas de un mundo totalmente desconocido para mí y me convirtió en la primera de la familia en pisar una Universidad lejos de casa en 2014, auspiciada por el esfuerzo diario de mamá y papá. En este mundo encontré amigos que se volvieron familia y una nueva ciudad que se convirtió en mi hogar. La formación académica me dio herramientas, la facultad me enseñó a exigirme y superarme, las discusiones políticas con amigos me nutrieron, el movimiento feminista me abrazó y me refugió, las lágrimas en las marchas curaron todo dolor, el abrazo de mis amigas me dio valor y valentía, las charlas con mis hermanas me dieron esperanza.

Agradezco inmensamente a Romina Cutuli que con generosidad y humildad acompañó y guió todo ese proceso de formación que excede esta tesis. El agradecimiento es también para aquellos docentes que me formaron y enseñaron esta profesión. A los profesores Marcos Gallo, Fabiola Baltar y Florencia Larrazabal, por sus valiosos aportes en las primeras instancias.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| a) La desigualdad de género como punto de partida..... | 5 |
| b) Objeto de estudio: los trabajos de limpieza | 9 |
| c) ¿Quiénes son las y los trabajadores de limpieza? Las claves de la desigualdad | 13 |
| CAPÍTULO 1: "Valor y precio" Tensiones entre la relevancia y la valoración social de los trabajos de sostenibilidad de la vida. | 16 |
| a) Sobre el valor, el trabajo reproductivo y el trabajo productivo. | 17 |
| b) Racionalidad y desigualdad | 20 |
| c) Labor y work, distintas nociones de trabajo | 22 |
| CAPÍTULO 2: El mismo trabajo, diferentes derechos. Caminos divergentes hacia la ciudadanía social. Derechos formales y efectivos. | 30 |
| a) Trayectorias hacia el reconocimiento jurídico del trabajo. | 31 |
| b) Alcances y limitaciones en la efectivización de derechos..... | 35 |
| CAPÍTULO 3: Calificaciones y estatus laboral. Una aproximación a los condicionantes del reconocimiento social, simbólico y jurídico de los trabajos de limpieza. | 48 |
| a) La sostenibilidad de la vida como trabajo asalariado. Trayectorias laborales en trabajos de limpieza | 49 |
| CAPÍTULO 4: El mar de fondo de las desigualdades. Trabajo emocional y condiciones laborales extrínsecas en torno a los procesos de producción y reproducción. | 67 |
| a) El valor económico del trabajo emocional. | 68 |
| b) El sufrimiento del trabajador como externalidad. | 75 |
| CONCLUSIONES | 86 |
| BIBLIOGRAFÍA | 89 |
| ANEXO | |

RESUMEN

Los trabajos de limpieza producen las condiciones imprescindibles para el desarrollo de cualquier actividad. Desde esta perspectiva, podrían pensarse como sustanciales a la concreción de toda tarea productiva, dado que el desarrollo productivo se vuelve imposible ante la ausencia de las bases que sientan la sostenibilidad de la vida. Sin embargo, la desvalorización simbólica de las tareas, así como la subalternización de quienes las realizan, constituyen una regularidad persistente, aunque con matices que esta tesis se propone medir.

A partir de la reconstrucción de las trayectorias laborales y formativas de los y las entrevistadas, se identifican condicionantes interseccionales intrínsecos y extrínsecos que permiten discutir el valor de las tareas de limpieza, las desigualdades a las que se enfrentan quienes las realizan y las dificultades en la inserción sociopolítica de estos sujetos. Para ello, se analizan los marcos regulatorios de cada actividad y se comparan a la luz de la efectividad de dichas normas, porque se entiende que es también el Derecho un actor determinante en la conformación del entramado social. Además, se discute el concepto de trabajo emocional en relación al trabajo doméstico invisibilizado en el ámbito público y el privado, como un elemento de impacto en el bienestar subjetivo de los individuos que llevan a cabo las tareas de sostenibilidad.

Palabras clave: reproducción de la vida, sector de limpieza, desigualdades de género, condiciones laborales intrínsecas y extrínsecas, derechos formales y efectivos, trabajo emocional.

ABSTRACT

Cleaning works produce the essential conditions for the development of any activity. From this perspective, they could be considered as substantial to the realization of any productive task, since productive development becomes impossible in the absence of the bases for the sustainability of life. However, the symbolic devaluation of the tasks as well as the subalternization of those who perform them, constitute a persistent regularity, although with nuances that we propose to identify in this thesis.

From the reconstruction of the labor and formative trajectories of the interviewees, we identify intrinsic and extrinsic intersectional conditioning factors that allow us to discuss the value of cleaning tasks, the inequalities faced by those who perform them and the difficulties in the socio-political insertion of these subjects. To this end, the regulatory frameworks of each activity are analyzed and compared in the light of the effectiveness of these norms, because it is understood that law is also a determining actor in the shaping of the social fabric. In addition, the concept of emotional labor is discussed in relation to domestic work invisibilized in the public and private spheres, as an element of impact on the subjective wellbeing of the individuals who carry out sustainability tasks.

Key words: social reproduction, cleaning industry, gender inequalities, intrinsic and extrinsic working conditions, formal rights and effective rights, emotional labor.

La desigualdad de género como punto de partida

Vivimos en tiempos de resignificación. Como “efecto colateral” de la pandemia inducida por el COVID-19 en estos últimos dos años, el mundo entero se encontró frente a la necesidad de repensar incluso sus prácticas más monótonas y cotidianas. El repensar, cuestionar y deconstruir para construir, ya era un hábito para los feminismos (Rodríguez Enríquez, 2007; Sagot, 2017). Tras la pandemia, el debate llegó al interior de los hogares donde organizamos nuestra vida. Lejos de transformarse la división sexual del trabajo en el espacio doméstico, pasaron a concentrarse más funciones en él. Surge así un reordenamiento universal de las tareas, trabajos, roles, consideraciones sobre lo que era esencial y lo que no, según cada fase de la emergencia sanitaria. Este reordenamiento fue comunicado por el Estado a partir del Catálogo de Servicios esenciales a la Ciudadanía COVID-19, por parte de la Secretaría de Gestión y Empleo Público. A la par de este reordenamiento de lo cotidiano, se evidenciaron algunos hechos que estaban -y persisten- muy arraigados a nuestra forma de producción y reproducción. En lo que aquí nos ocupa, la universalidad de las tareas de limpieza como base necesaria para el despliegue de todas las actividades de la vida humana -productivas, sociales, recreativas, de ocio, etc- y la tensión con su persistente desvalorización.

A partir de la identificación del género como un factor de desigualdad, puede develarse que existen diversos matices cuando estas tareas de sostenibilidad de la vida se dan en el mercado. Estos matices se generan según los diferentes escenarios en que se dan estas actividades y según quienes las realizan, es decir los condicionamientos interseccionales que generan, a su vez, distintos marcos contractuales. Además de identificar al género como un factor de desigualdad de la sociedad en general, y del mercado de trabajo en particular, es pertinente reconocer el escenario como un condicionante más (Rodríguez Lezica, 2020), dado que existe la suficiente evidencia empírica para demostrar que los trabajos -remunerados y no remunerados- desarrollados en el ámbito doméstico, o en la esfera reproductiva, son llevados a cabo mayoritariamente por mujeres y en condiciones precarias (Rodríguez Enríquez, 2007; 2015; 2017; D’Alessandro, 2016). Mientras que sucede lo opuesto en la esfera productiva, el ámbito de lo público, donde se desempeñan la mayoría de la población masculina económicamente activa, obteniendo mejores condiciones contractuales que se materializan en derechos laborales.

Cada relación laboral da lugar a diversas relaciones sociales que pueden originar distintas asimetrías de poder y desigualdad. En este sentido, y dado que el trabajo adquiere un valor medular en la vida humana -ya que a partir de él se nos define, valoriza y jerarquiza - a partir de él establecemos diversas relaciones sociales y vivenciamos diversas emociones (Jahoda, 1987; Romero Carballo, 2017). A partir de reconocer el hecho de que el trabajo implica involucrar emociones, surge como una variable de análisis adicional el concepto *trabajo emocional*. En línea con este planteo, debe reconocerse que los trabajos de reproducción de la vida constituyen una necesidad social cuya responsabilidad recae especialmente sobre las mujeres. Y es sobre estos sujetos que desarrollan la reproducción de

la vida, donde recae una doble carga o responsabilidad, que implica involucrar emociones. De esta manera, puede entenderse por qué el *trabajo emocional* es un concepto tan ligado al sector de servicios y la pertinencia de discutirlo en relación a los trabajos de reproducción de la vida.

Será pertinente considerar el concepto de *labor* de Arendt ([1958], 2009), que se pretende poner en discusión a lo largo de esta tesis, el cual hace referencia a un proceso circular mediante el que producimos lo vitalmente necesario para alimentar la vida, un proceso indefinidamente repetitivo a lo largo de esta que pareciera no conducir a ningún fin. Lo más relevante de la *labor* es su carácter efímero e intangible y en consecuencia la dificultad de visibilizarlo, de hecho la valorización de estas tareas suele emerger ante su ausencia, como demuestra la coyuntura actual. Esta es una idea bien clara para el feminismo y en consecuencia, se han puesto los esfuerzos por revalorizar aquellas tareas - generalmente feminizadas- que reproducen la vida. Este estudio invitará a realizar una revalorización y cuestionamiento del sector de limpieza desde una perspectiva de género, pondremos en tela de juicio preconceptos dados, para pensarlos desde un enfoque integral y transdisciplinar que no solo cuente con la perspectiva económica.

Tal como Calderón y Orozco (2018) lo plantean, la economía feminista es una ciencia económica y también es acción, -en el uso político del término, tal como lo considera Arendt, la fase más elevada de la “*vita activa*”-. Cuando hablamos de economía feminista, estamos construyendo, pensando y haciendo en el marco de un debate sobre conceptos relacionados: cuidados, sostenibilidad de la vida, impactos de género de la crisis. Las autoras sostienen que la economía feminista como teoría, nos ayuda a entender el mundo. Como disciplina desarrolla sus propios conceptos, marcos analíticos y metodología, con los que busca explicar los procesos económicos que sostienen la vida y las desigualdades de género que los atraviesan. La economía feminista es también práctica, una forma diferente de organizar los trabajos y los procesos de satisfacción de necesidades que responde a criterios heterodoxos, trayendo consigo una nueva forma de pensar y hacer. Siguiendo esta línea de pensamiento que plantean las autoras al considerar a la economía feminista como acción, puede enlazarse esto con el pensamiento de Arendt, quien considera la acción, en su sentido político, tal como aquí se propone, como la fase más elevada de la “*vita activa*”.

Cuando se habla de “*perspectiva de género*” se está tomando un posicionamiento, introduciendo la desigualdad como una variable crítica que amerita incluirse en el análisis. Desde la economía neoclásica, se han explicado las desigualdades en las relaciones económicas, desde un enfoque racionalista como el propuesto por Gary Becker en su *Tratado sobre la Familia* (1987), cuya propuesta y análisis críticos retomaremos luego. A pesar de las distancias entre los valores que a esta investigación conciernen y los del modelo propuesto por Becker, es enriquecedor realizar un análisis contrapuesto de ideas aún en una investigación que busca posicionarse desde una corriente de pensamiento en particular, y desde una óptica económica, porque las grandes problemáticas requieren un abordaje interdisciplinario, donde el diálogo entre diferentes teorías enriquece la problematización y la búsqueda de soluciones.

Desde 1930, y con mayor intensidad a partir de 1960, surgen otros posicionamientos respecto a los temas que vinculan familia y economía, trabajo doméstico, mujeres en el

mercado laboral, entre otras. Así, la economía feminista se encausa en una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres (Rodríguez, 2015). La forma en la que esta corriente de pensamiento observa y explica las desigualdades del sistema, contrasta marcadamente contra lo que observa y explica la economía clásica. Mientras desde la ortodoxia económica, las distintas condiciones laborales entre un trabajador y otro del mismo sector pueden estar fundamentadas en una diferencia de productividad o de calificación; para corrientes heterodoxas del pensamiento económico pueden existir más causas, entre las que se encuentra la discriminación por género.

Tal como destaca García Fanelli (1989) conforme las mujeres van incrementando su participación en el mercado laboral, marcadamente en el sector servicios, se van concentrando en ciertos sectores, principalmente aquellos peor remunerados o con un *status* inferior que el de sus pares masculinos. Esta diferenciación sexual en términos ocupacionales, ha dado lugar a la creación de un nuevo patrón de desigualdad social.

En las últimas décadas, desde las ciencias sociales surgieron numerosas investigaciones que buscaron explicarla situación de las mujeres en el mercado laboral latinoamericano. La principal ocupación femenina a lo largo de todo el siglo XX, el servicio doméstico, se da con altos niveles de informalidad y en condiciones más precarias que otros empleos (Actis Di Pasquale, 2015). Incluso dicha precarización se materializa en la regulación normativa de los sectores más feminizados (Cutuli, 2018). Tras estas investigaciones también quedó en evidencia que a pesar del desarrollo y crecimiento alcanzado a lo largo del siglo, las mujeres no encontraron mejores condiciones laborales, por el contrario, persistieron e incluso incrementaron su presencia en los sectores informales como el servicio doméstico (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). A pesar de que las mujeres lograron el acceso a otros espacios, y otros sectores económicos en las últimas décadas del siglo XX, esta diversificación de espacios laborales ocupados por mujeres, no debería hacernos perder de vista la persistente y mayoritaria presencia femenina en el sector. La organización social del cuidado generizada y concentrada en el núcleo familiar, se convierte además en una barrera invisible a saltar por las mujeres para lograr su inserción en otros segmentos más valorados del mercado de trabajo.

En este sentido, la precarización laboral de las mujeres, es una manifestación de la desigualdad de género, que se evidencia al observar que la participación femenina en el mercado laboral está acotada a ciertos sectores económicos y a ciertas ocupaciones (Actis y Lanari, 2015). Como explican Pérez, Cutuli y Garazi (2018) el hecho de que las mujeres perciben menores salarios se justificaba con la idea de que el trabajo de las mujeres constituía un complemento al ingreso proveniente del trabajo del varón proveedor de la casa. En consecuencia, las mujeres acaban siendo ubicadas en sectores típicamente femeninos y de menor calificación. Lo que se está jugando y determinando con esto, son relaciones de género.

Las relaciones sociales entre hombres y mujeres son relaciones de género que se determinan y sancionan por normas y valores sostenidos por miembros de una sociedad dada. La forma en la que se manifiestan determina también relaciones de poder, no solo en instituciones, sino también en la vida privada de las personas, construyendo una estructura subjetiva que limita la participación intelectual, social y política de las mujeres (Espino, 2010).

En el mercado laboral esto se cristaliza en cortes, interrupciones en la participación de las mujeres, que se condicen con eventos de la vida privada tales como el casamiento o el nacimiento de los hijos, mientras que se observa una trayectoria laboral in-interrumpida para los hombres (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018).

Sin embargo, debemos aclarar que esta trayectoria “interrumpida” de las mujeres en el ámbito laboral, constituye una visión sesgada de lo que consideramos trabajo. Siguiendo lo que plantea Wainerman (2007) las mujeres que integran la fuerza de trabajo asumen un doble rol, desarrollan una “actividad económica productiva” a la vez que se dedican por la mayor parte de sus vidas a “actividades reproductivas o domésticas”; un fenómeno que no se presenta en la población masculina. Según la autora, los hechos mencionados anteriormente, sumados a los distintos modos de relacionarse en el mercado de trabajo para hombres y mujeres, en términos de propensión de incorporarse a las filas de trabajadores/as, como así el tipo de tareas que cada uno de estos grupos desempeñan y las condiciones en que lo hacen, justifica que se trate por separado ambos grupos poblacionales.

Con todo, el problema de esta investigación se plantea a partir de la construcción del sector de limpieza como un sector transversal a todas las actividades o ramas de la economía, pero que no constituye un sector en sí mismo. Se trata de un sector subalternizado, relegado; y que origina divergencias en las condiciones laborales intrínsecas y extrínsecas de los y las trabajadoras de dicho sector, que deben ser explicadas y analizadas. Esta investigación cualitativa de alcance explicativo tiene por propósito analizar estas condiciones laborales a las que se hizo referencia en casos de individuos de un perfil específico. Individuos que se desempeñan en el sector de limpieza en distintas ramas, a saber encargados de edificios, auxiliares de la educación y trabajadoras de casas particulares con y sin retiro, del Municipio de Necochea, que tienen al menos 40 años y se encuentran desempeñando su labor actualmente o como máximo con 5 años de jubilación. Al seleccionar la muestra con este rango etario permitiría captar un extenso de las trayectorias laborales cómo biografía personal, pudiendo identificar el momento cúlmine de cada trayectoria. Esto excluiría los vaivenes en la incorporación al mercado de trabajo que se observarían en una población de una franja etaria más joven. Como instrumento de recolección de los datos se utilizaran entrevistas en profundidad a partir de un formulario semiestructurado por bloques. Como toda investigación cualitativa, se comienza con un planteo abierto de la problemática, para luego ir enfocándose paulatinamente en conceptos claves conforme el estudio evolucione, buscando entender el fenómeno de la reproducción de la vida en general –de las tareas de limpieza en particular- en todas sus dimensiones, internas y externas, presentes y pasadas (Sampieri, 2014), de allí la pertinencia de indagar sobre la trayectoria laboral de los individuos entrevistados desde el presente hasta la actualidad y el interés por abarcar un rango etario amplio.

Habiendo identificado el problema, se plantea entonces la proposición central de esta investigación: en los trabajos remunerados de limpieza, las cualidades extrínsecas del trabajo constituirían determinantes de mayor peso que las intrínsecas a la hora de definir las condiciones de trabajo y el bienestar al que accede el trabajador. Se consideran condiciones intrínsecas aquellas que hacen al carácter de la actividad, mientras que las extrínsecas, responden a las relaciones sociales que se construyen en torno a la actividad. Entre estas

cualidades extrínsecas del trabajo se considerará: los sesgos interseccionales sobre quiénes las realizan, y cómo ello condiciona los mecanismos de negociación colectiva a la vez que influye en el reconocimiento jurídico. Se presume entonces que, a mayor divergencia entre los marcos contractuales jurídicos y las relaciones laborales de facto, las condiciones laborales contractuales para la parte trabajadora son más desfavorables.

Es preciso aclarar que cuando se hace referencia a condiciones intrínsecas del trabajo, se busca hacer mención a aquellas cuestiones que hacen al carácter de la actividad; mientras que las condiciones extrínsecas del trabajo, refieren a las relaciones sociales que se originan en torno a la actividad.

Objeto de estudio: los trabajos de limpieza

Como se mencionó anteriormente, esta investigación busca posicionarse desde una perspectiva que propone miradas relacionales de la desigualdad y entiende al género como un factor determinante para comprenderla. Para ello, es necesario definir la categoría “mujeres”, cuando nos referimos a ellas adoptamos la categoría política que sigue Silvia Federici, quien identifica como tal a todas aquellas que sufren bajo las condiciones materiales que históricamente se han asignado a las mujeres, incluyendo a las personas trans y no binarias, a las personas intersexuales y a las personas queers. Por lo que de aquí en más, si bien se hará referencia a “mujeres”, no se busca ocultar a las disidencias que comparten la opresión con ellas, aunque sus especificidades exceden al objetivo de este estudio.

En los estudios sobre el trabajo, usualmente se ha distinguido entre los conceptos trabajo productivo y trabajo reproductivo; una diferenciación que data desde los primeros desarrollos clásicos de la economía política por Smith -trabajo productivo y trabajo improductivo- y Marx -trabajo productivo y trabajo reproductivo-, con sus similitudes y diferencias. Como explica Garazi (2016), el trabajo reproductivo puede ser definido como el conjunto de actividades del hogar cuyo fin es satisfacer las necesidades de la familia y garantizar la reproducción biológica y social de la fuerza de trabajo. En verdad lo que se busca en esta categorización entre trabajo productivo y reproductivo, es diferenciar entre aquel trabajo que produce valor del que no lo produce. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, el trabajo reproductivo ha quedado históricamente fijado al espacio privado, primordialmente a la esfera doméstica, razón por la cual también se lo define como “trabajo doméstico”. Si bien, el escenario típico para su desarrollo es el hogar, su espacio físico y simbólico no se reduce exclusivamente a este ámbito, e incluye otras tareas como de gestión, relación, mantenimiento y cuidados, entre otras. Una de sus características principales es la asociación con el género femenino y su carácter gratuito (Carrasquer, Torns, Tejero y Romero, 1998). Si un trabajo de este tipo se desarrolla a cambio de una remuneración, se lo conoce como trabajo reproductivo (o doméstico) remunerado. Sin embargo, existen sectores económicos con actividades productivas en particular, a las cuales no es tan clara su categorización como productivo o reproductivo. Esto demuestra que es una categorización que ha quedado un tanto obsoleta, conforme han evolucionado los objetos de estudio en ciencias sociales y la idea de lo que se considera o no trabajo.

Hanna Arendt desarrolla en *La Condición Humana* ([1958], 2009), un interesante planteo a través del cual podemos entender la diferencia sustancial entre el trabajo y la labor. *Labor* es un proceso circular mediante el que producimos lo vitalmente necesario para alimentar la vida, un proceso indefinidamente repetitivo a lo largo de esta, que pareciera no conducir a ningún fin. Sin embargo, la *labor* no solo asegura la supervivencia individual, sino también la vida de la especie. Por su parte el trabajo para Arendt, es aquella actividad del hombre¹ que no corresponde a lo natural de su existencia, sino que el trabajo le proporciona ese mundo artificial de cosas, que necesita para vivir, un mundo de cosas distintas de las naturales.

Partiendo de la diferenciación entre labor y trabajo, se comenzará a cuestionar por qué existen actividades elementales para el sostenimiento de la vida individual y social que, sin embargo, están socialmente invisibilizadas. Problematizamos la existencia de tareas que se esfuman y que al mismo tiempo son imprescindibles. Este es el caso de las tareas de limpieza, una actividad transversal a todas las actividades económicas, pero que sin embargo, no constituye una actividad central en sí misma. Los órganos de justicia hacen eco de esta idea en sentencias donde manifiestan que las tareas de limpieza no constituyen una actividad esencial a la producción². El tratamiento legal y normativo que se le da a ciertos hechos, contribuye y construye la concepción social que se tiene sobre los mismos, por eso es pertinente abordarse desde este enfoque.

Al evidenciarse a partir de la pandemia que nadie ha podido prescindir de la necesidad de las tareas de limpieza ni de las de cuidado, las sociedades se encuentran ante la posibilidad de reconocer la importancia de quienes ponen el cuerpo a la gran maquinaria que sostiene la vida y desempeñan los roles más invisibilizados y peor reconocidos. Nos referimos a la actividad de un sector en particular: el sector de limpieza que se construye como un sector subalternizado, al ser transversal a todo el sistema económico pero no constituir un sector en sí mismo, teniendo como guía la realidad normativa. Se trata de actividades que han sido históricamente feminizadas, en su mayoría, y es por ello que la categoría de género es por demás relevante en este trabajo y consecuentemente es pertinente un abordaje desde la economía feminista.

Los aportes de Hannah Arendt ([1958], 2009) nutren el debate y el cuestionamiento que desarrollará esta investigación que pone el foco sobre las tareas de limpieza en particular, pero que busca y observa lo que se juega detrás de tareas de sostenibilidad de la vida en general; como la carga emocional del trabajo, el pensar y la finitud de la vida. Reflexiones que

¹ El uso de la palabra hombre como un sinónimo de humanidad, denota la falta de perspectiva de género en las ciencias. Kate Millet, en su obra *Política Sexual* (1970) sobre la educación que hemos recibido a lo largo de los siglos, explica “los simbolismos con los que se describe a la mujer en el patriarcado, tanto en el mundo primitivo como el civilizado, son masculinos y la idea cultural de la mujer es obra exclusiva del varón”

² Esto queda demostrado en los fallos de los casos:

a) Oviedo, Alicia Mónica c. Gam S.A. y otro s/ ordinario - despido - recurso de casación. Año 2016. Cita Online: AR/JUR/5575/2016

b) Villalba, Rosa Noemí c. Bilbao, Ricardo Eduardo y otro s/ despido. Año 2014. Cita Online: AR/JUR/49328/2014

c) Juárez, Lidia A. v. Scherling Plough S.A. y otro. Año 2012. Cita Online: AP/JUR/1708/2012

d) Aguilera, Carina Alejandra c. Sulimp SA y otro s/ Despido. Año 2018. Cita Online: AR/JUR/84814/2018

en términos de Arendt, se dan sobre la base del trabajo. Es decir, el individuo se percata de la finitud de la vida tras trabajar, una vez que concluye sus tareas. Los escritos de Arendt ([1958], 2009) aportan una conceptualización que se vuelve útil y pertinente al pensar a las mujeres como hacedoras de las actividades reproductivas, tareas intangibles, un desgaste físico y emocional que parece tener un resultado invisible, y al mismo tiempo imprescindible socialmente.

Esta investigación utilizará un diseño descriptivo, teniendo como unidad de análisis trabajadoras y trabajadores que realizan tareas de limpieza, entre los cuales se buscará comparar sus condiciones laborales, a la vez que se construyen conceptos para contrastar las condiciones laborales que expresan el grado de valoración de la tarea. El marco metodológico de esta investigación dialoga con las propuestas de la economía feminista. Desde lo epistemológico, se distancia de la visión androcéntrica hegemónica -a saber, aquella tendencia a considerar al hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humana en detrimento de las mujeres, cuya importancia se rebaja o no se tiene en consideración- que excluye sistemáticamente lo invisibilizado.

A partir de un abordaje cualitativo se buscará construir un análisis que contempla aspectos culturales y sociales, incluyendo las relaciones humanas, la naturaleza, las necesidades del cuerpo y la reproducción del poder en base al género principalmente. Este es un punto diametralmente opuesto al de la economía convencional que pone el foco en un objeto de estudio que suele centrarse únicamente en aspectos mercantilistas, en detrimento de una visión más amplia que involucre los aspectos anteriormente mencionados.

Es menester insistir en que las tareas de limpieza son transversales a todas las actividades y sectores económicos, y que sin embargo, no constituyen un sector particular en sí mismo. Evidencia de ello es el nomenclador de actividades económicas de INDEC. Pueden observarse distintos sectores que realizan las mismas tareas, esta investigación se referirá a: trabajadoras del servicio doméstico, auxiliares no docentes y encargados de limpieza en edificios. Se trata de una actividad que intrínsecamente es la misma; que no demanda calificación formal específica por parte de sus trabajadores, y con significatividad social semejante. A partir de estos denominadores en común, buscaremos abordar las diferencias y las causas de estas entre los distintos sectores estudiados en este trabajo de investigación. Como se mencionó anteriormente, las tareas de limpieza, al igual que otras tareas de cuidado y sostenimiento de la vida, están asociadas al trabajo femenino; sin embargo, en los sectores donde la presencia masculina está más marcada –los encargados de edificios- se observan situaciones más favorables en las características extrínsecas del trabajo. Es decir, regulaciones más favorables a los trabajadores, mejores remuneraciones, mejor representatividad política y sindical. La hipótesis sobre este problema es que las diferencias extrínsecas entre estos sectores están fundamentadas en una desigualdad de género y entre sectores económicos, si se considera la mayor vulnerabilidad a la que se expone el sector de trabajadoras de casas particulares.

Será necesario definir en primer lugar qué es el trabajo, como un concepto central para las ciencias sociales. Siguiendo a Garazi (2016) se destaca tanto la centralidad que el trabajo representa en la vida de trabajadores y trabajadoras, como su importancia en la constitución

de subjetividades, identidades y acciones colectivas. Sin embargo, la noción de trabajo ha sido generadora de numerosos debates en las ciencias sociales y no ha adoptado una única definición.

En segundo lugar, buscamos definir las tareas de limpieza, qué rol ocupan en la economía, a la luz de lo que expone el instrumento del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para este tipo de tareas. La clasificación de actividades económicas del INDEC, está efectuada en función del producto que surge de cada una de las actividades que componen el clasificador natural. Así, puede observarse que si bien la actividad de limpieza es central en todas las actividades económicas, especialmente las que resalta el nomenclador - sector agropecuario, minero, producción textil, servicios de salud, servicios personales, suministros de agua y cloacas, gestión de residuos, saneamiento y limpieza de espacios públicos- no se la identifica en sí misma una actividad central para la economía.

La categoría N “Actividades administrativas y servicios de apoyo” contiene la subcategoría, “servicios de limpieza y mantenimiento de edificios y espacios verdes” se trata de unidades económicas que ofrecen personal que realiza actividades de apoyo, pero que no participan ni son responsables de las actividades empresariales del cliente. Sobre esta categoría, se hará especial hincapié en la subcategoría 81.201: “servicios de limpieza general de edificios”, la misma incluye la limpieza general no especializada de todo tipo de edificios (oficinas, edificios de departamentos, comercios, instituciones) que no incluye limpieza de chimeneas ni limpieza de conductos de ventilación. La categoría T comprende a los servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico. Se trata de las actividades que se realizan en el hogar, cuando el mismo hogar es el consumidor de los bienes que produce. Esas actividades se pueden realizar mediante el empleo de personal doméstico. Si bien el nomenclador de actividades económicas resalta dos grupos que identificamos como “trabajadores/as o encargados de edificios” y “trabajadoras/es de casas particulares”, a los fines prácticos de esta investigación, se propone también incluir otro grupo que desempeña tareas de limpieza en un sector económico elemental y estratégico como lo es la educación: hablamos de los “auxiliares no docentes”. La inclusión de este tercer grupo tiene que ver con buscar resaltar lo imprescindible de un actor social invisibilizado en el sistema educativo y dicha inclusión se justifica al considerar el concepto de diamante de cuidado, que se desarrollará luego.

Es importante mencionar que no nos referiremos a las trabajadoras de casas particulares con el término “trabajo doméstico remunerado”. A pesar de que el término ha sido empleado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para destacar el carácter laboral de estas actividades y la condición de quienes lo ejercen, la etimología de la palabra “doméstico” hace referencia al espacio del hogar exclusivamente. El principal argumento para la discriminación jurídica del sector es que el Domus (hogar) no tiene fines de lucro. Con este escenario pueden discutirse algunas cuestiones: en primer lugar, los miembros del hogar no podrían realizar sus actividades productivas en el mercado de trabajo sin la existencia de alguien que esté atendiendo aquel trabajo reproductivo en el interior del hogar. En segundo lugar, alguien podría cuestionar que por el territorio ajeno al hogar en donde desempeñan su labor los/las encargados/as y los/las auxiliares no docentes, deberían quedar excluidos del análisis. Sin embargo, en esos espacios también se reproduce la vida, por su proximidad a la

esfera privada, por el entramado de relaciones y afectos que se entretajan en esos espacios pretendidamente públicos, y por lo imprescindible de su labor en el desarrollo personal de la vida de otros. En otras palabras, educarnos en un entorno digno, higienizado y libre de riesgos es imprescindible. La inclusión de encargados/as como trabajadores de la limpieza en la esfera privada resulta más obvia o intuitiva, dada su inmediatez en el espacio. El concepto de proximidad es un concepto que buscaremos construir, pensar y repensar en esta investigación, por lo cual se recuperará en otras oportunidades.

Validando las aclaraciones anteriores, puede decirse que la tarea desarrollada por cada uno de estos 3 grupos o sectores *per se*, es la misma, proveer un ambiente limpio, manteniendo la higiene y la organización, para poder desarrollar exitosamente otras actividades. Sin embargo, se trata de tres sectores que tienen diferencias notables en lo que respecta a sus condiciones jurídicas, políticas, económicas y sociales. Antes de adentrarnos en las diferencias entre estos sectores, es interesante utilizar como punto de partida la similitud. Por tratarse de tareas de limpieza, y siguiendo lo planteado por Gorban y Tizziani (2018, p13), sabemos que se trata de un conjunto de *tareas desvalorizadas, consideradas “no productivas” y no calificadas, es decir que no producen beneficios económicos ni requieren competencias o calificaciones específicas; se trata de un conjunto de tareas tradicionalmente femeninas y asociadas a roles de género estereotipados.*

A fin de evidenciar los factores que afectan la valoración social y económica de las tareas de reproducción, es preciso identificar sesgos androcéntricos. Identificar este sesgo androcéntrico permite comprender la subordinación de las mujeres y de cara a esta subordinación, diseñar políticas adecuadas para combatirla. En términos de la autora, mostrar la subordinación de las mujeres implica reconocer que su *“opresión, subyugación o explotación, aunque frecuentemente vista de manera extraeconómica se halla de facto establecida sobre una base material y se enlaza con la economía política de la sociedad capitalista”* (Molyneaux, 1979, p. 13). Por lo tanto, recuperar la voz de quienes realizan tareas de sostenibilidad de la vida en distintos ámbitos, es pertinente y necesario para repensar su valoración social en el marco de una pandemia que ha demostrado que aquellos son actores sociales *esenciales*.

¿Quiénes son las y los trabajadores de limpieza? Las claves de la desigualdad

Para este análisis cualitativo del problema planteado párrafos anteriores, el principal insumo -además de un extenso abordaje bibliográfico- serán entrevistas a trabajadores y trabajadoras de los sectores mencionados, originarios del Partido Necochea. En esta ciudad de la Costa Atlántica, ubicada hacia el sur de la provincia de Buenos Aires, los dos sectores económicos más importantes en su economía son el portuario y el agroexportador, desplegando en torno a estos dos una rama de actividades que se vuelven centrales para la ciudad (Lauría 2006; Testa, 2018); el turismo se considera un sector secundario en términos de influencia económica, sin embargo social y simbólicamente se considera una actividad fundamental y se han realizado esfuerzos por considerarlo un sector estratégico para el desarrollo de la ciudad (Testa, 2018). Si bien los datos económicos sobre el Partido de Necochea no abundan, existe evidencia de que el sector terciario -en el cuál se ubican las

actividades de servicios de limpieza- es el mayor empleador de la economía de la ciudad, representando el 58,7% del empleo (Lauría, 2006).

La motivación de esta investigación tiene que ver con la importancia de incluir perspectivas integrales, incorporando información que no siempre es factible de cuantificar, para el estudio de la economía de un territorio y para el diseño de las políticas públicas. Las grandes problemáticas sociales demandan abordajes interdisciplinarios, es menester que la economía encuentre el diálogo con otras disciplinas como la sociología, la ciencia política y la psicología, dado que esto contribuye a pensar a la economía como una ciencia social, donde los sujetos no son netamente racionales, sino que somos seres sociales que vivimos interrelacionados, y por ello estamos atravesados por contradicciones y subjetividades. Además es necesario pensar estos sujetos no como un *homo economicus* masculino y cien por ciento racional –como ha pretendido la economía clásica-, sino pensarlo en clave de género, es decir el género contribuye a las condiciones a las que se enfrenta el sujeto, en el sentido de que es una variable de desigualdad. El reconocer la desigualdad de género como problema y plantearla en el marco del mercado de trabajo es salirse de la manera tradicional en que la ciencia económica ha abordado los problemas en este contexto. En palabras de Galbraith, elegir los problemas económicos por su plausibilidad de ser abordados mediante métodos que resultan cómodos a la disciplina, implica seleccionarlos por su conveniencia antes que por su validez (Galbraith, 1982).

En cuanto al principal insumo empírico de esta investigación, el proceso de entrevistas comenzó en una etapa previa al comienzo de la tesis, en el marco de la asignatura Mercado de Trabajo, donde se sembró el germen para pensar metodológicamente estas problemáticas que fueron un interés de larga data para la autora de esta tesis. Así, la entrevista realizada a una trabajadora de casas particulares (con y sin retiro) para el trabajo final de dicha asignatura, sirvió como trabajo de campo exploratorio de esta investigación y ejercicio para la aplicación de esta técnica de investigación. Luego, a partir de un cuestionario semi-estructurado, se entrevistó a 2 trabajadoras sin retiro que desempeñan sus tareas en la zona rural de Necochea; 2 trabajadoras de casas particulares; 3 auxiliares no docentes y 2 encargados de edificio que realizan tareas de limpieza. A partir de estas entrevistas en profundidad, se recuperarán las variables cualitativas a la vez que los juicios de valor, que ayudarán a problematizar y comprender el tema.

La idea de seleccionar personas que realizan tareas de limpieza en diversos ámbitos se parapeta en la noción de Diamante del Cuidado (Razavi, 2007) y el reconocimiento de los espacios sociales donde el cuidado se lleva a cabo: la familia, el mercado, el Estado -entre otros, a través de las instituciones educativas- y organizaciones sociales o comunidades. El Diamante del Cuidado denota la presencia de los actores sociales que organizan socialmente el cuidado de manera interrelacionada porque la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades. Pérez Orozco (2006), por su parte, sugiere hablar de redes de cuidado, un concepto más amplio, porque además de los mencionados actores que cuidan, contempla el escenario donde sucede el cuidado con los marcos normativos e institucionales. La clave de las redes de cuidado es que como están en permanente cambio e interacción, pueden ser

transformadas, lo que abre un vector de acción más que interesante para pensar la política pública.

La tesis ha sido organizada en cuatro capítulos. En el primero se encuentra el marco teórico, que abordará la conceptualización del concepto trabajo y los debates en torno al origen del valor, el trabajo productivo y el reproductivo. Se estudiarán las tareas de sostenibilidad de la vida, su demarcación y jerarquización en el marco de otras actividades y tareas. Conceptualizando qué son las tareas de cuidado y a que hace referencia el concepto de sostenibilidad. En el segundo, se estudiará la regulación jurídica de los trabajos de limpieza en su carácter de trabajos de sostenibilidad de la vida, poniendo énfasis en cómo las normas jurídicas marcan la pauta de las normas sociales. Los grados de jerarquización y regulación que se obtienen; los derechos formales y efectivos de cada grupo. Además se compara el nivel de regulación jurídica alcanzado por cada sector y la relación con el grado de representación política sindical de los mismos. Hacia el capítulo 3, se reconstruirán las trayectorias laborales y formativas, de los y las entrevistadas, poniendo en diálogo sus experiencias con la valoración social de los trabajos de sostenibilidad de la vida. El cuarto capítulo, busca adentrarse en el “mar de fondo” de las desigualdades: discutiendo el concepto de proximidad, los nexos entre las esferas pública y privada, se reconocerá el trabajo emocional como una consecuencia de las tareas de sostenibilidad de la vida, entendiéndolo como una externalidad negativa, pero a la vez identificando el valor económico de la emocionalidad en estas tareas. Este capítulo busca identificar el entramado de relaciones sociales en torno a los procesos de producción, cómo se genera una circulación de afectos en torno a esos procesos, y como el trabajo emocional repercute en las condiciones laborales. Por último, las conclusiones.

El marco metodológico de esta investigación, se inserta en las disputas que la economía feminista plantea a la economía convencional o hegemónica. Desde lo epistemológico, se divorcia de la visión androcéntrica -a saber, aquella tendencia a considerar al hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humana en detrimento de las mujeres, cuya importancia se rebaja o no se tiene en consideración³- que excluye sistemáticamente lo invisibilizado. En este sentido, no solo centrarse en los sujetos hegemónicos, sino también ignorar el género de los sujetos sociales constituye una forma de invisibilización.

A partir de un abordaje cualitativo esta investigación buscará construir un análisis que contempla aspectos culturales y sociales, incluyendo las relaciones humanas, las necesidades del cuerpo y la reproducción del poder en base a clase y género principalmente. Este es un punto diametralmente opuesto al de la economía convencional que pone el foco en un objeto de estudio centrado únicamente en aspectos mercantiles y cuantificables, dejando a un lado las experiencias de los sujetos y, con ello, invisibilizando las desigualdades sociales inconmensurables a partir de datos cuantitativos que, por otra parte, son de escasos a inexistentes en virtud de la invisibilidad social y científica de estos sujetos y experiencias. El desafío entonces se encuentra en la inclusión de un análisis integral en que el abordaje cualitativo no confiera a la producción del conocimiento un estatus epistemológico inferior.

Entonces podemos definir los objetivos de esta investigación:

³ Definición de diccionario de Oxford

Objetivo general: Comparar, desde una perspectiva interseccional, las condiciones laborales intrínsecas y extrínsecas entre las trabajadoras y los trabajadores del sector de limpieza.

Objetivos específicos:

1- Identificar, con herramientas conceptuales de la economía feminista, sesgos androcéntricos que desvalorizan el rol de los trabajos de limpieza en los procesos productivos.

2. Reconstruir trayectorias laborales de trabajadoras y trabajadores de la limpieza, que se desempeñan bajo diversos marcos contractuales y relaciones de producción.

3- Describir las condiciones laborales extrínsecas *de iure* y *de facto* de trabajadores y trabajadoras del sector limpieza.

4. Contrastar la valoración social, simbólica y las condiciones intrínsecas de los trabajos de limpieza, y su incidencia en el trabajo emocional en los diferentes sectores laborales.

5. Identificar continuidades y divergencias entre la valoración de los trabajos de limpieza no remunerados y remunerados.

CAPÍTULO 1: "Valor y precio" Tensiones entre la relevancia y la valoración social de los trabajos de sostenibilidad de la vida.

"Supe que lo sencillo no es lo necio

Que no hay que confundir valor y precio."

J. M. Serrat, Soneto a mamá

"En efecto, signo de todo laborar es que no deja nada tras sí, que el resultado de su esfuerzo se consume casi tan rápidamente como se gasta el esfuerzo. Y, no obstante, dicho esfuerzo, a pesar de su futilidad, nace de un gran apremio y está motivado por su impulso mucho más poderoso que cualquier otro, ya que de él depende la propia vida."

Hannah Arendt, La Condición Humana (1958)

Trabajar proviene del latín 'tripaliare' que viene de *tripalium* (tres palos). *Tripalium* era un instrumento de tortura con tres (*tri*) palos (*palus*) a los cuales se amarraba a los esclavos para azotarlos. Después de cierta evolución del término, pasó de designar un instrumento de tortura a referirse a uno de los efectos de la tortura: el sufrimiento (Bustos, 2008). Según la Real Academia Española, trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital. Vemos así que se entiende a este como un factor productivo junto con el capital y la tierra. Pero existe un abordaje muy complejo y de larga data sobre el trabajo como un fenómeno inherente al ser humano, desde la distinción entre labor y trabajo como la de Arendt ([1958], 2009), hasta considerarlo como una actividad humana degradante, de castigo, asociada a una "desutilidad", o totalmente lo opuesto, a considerarse como la actividad humana más dignificante. Desde diferentes perspectivas ideológicas, desde Smith y Ricardo, hasta Marx y Engels, la modernidad se construyó en base a la centralidad del trabajo. El trabajo puede hacer expandir nuestra capacidad creadora a la vez que nos permite generar los recursos para desarrollar la vida. Sucede entonces que si el trabajo es lo que nos vuelve personas dignas, ¿qué clase de personas somos si no lo realizamos? Con todo esto, es de esperar que la falta de empleo y las condiciones en las que este se encuentra disponible, ocupe una de las principales y más agobiantes preocupaciones de los dirigentes políticos, las organizaciones sociales y la ciudadanía en general. Como se dijo, no son pocas las contradicciones en torno al fenómeno del trabajo, en esta investigación buscaremos recuperar sólo aquellas partes pertinentes de este debate.

En primer lugar, debemos enmarcar el trabajo en la teoría económica, reconociendo a las principales corrientes económicas que desarrollan la Teoría del Valor Trabajo. Pero no sin antes mencionar la lógica androcéntrica y carente de perspectiva de género que ha primado en las ciencias sociales. Los estudios sobre el trabajo han sido restringidos esencialmente al ámbito de la producción de las mercancías, un territorio predominantemente masculino por estar asociado a la esfera pública. Las teorías sobre el empleo y las recomendaciones de políticas para paliar el desempleo, han considerado un sujeto en apariencia desgenerizado

pero que es en esencia masculino. Como señalan Rodríguez y Cooper (2005), recién a partir de la década de 1960, los estudios sobre la esfera reproductiva en relación al rol de la mujer van a incorporar nuevas perspectivas de análisis a la vez que despiertan polémicas. La importancia de develar este sesgo androcéntrico, según Molyneaux (1979), tiene que ver con entender la subordinación de las mujeres y de cara a esta subordinación, diseñar políticas adecuadas para combatirla. En términos de la autora, mostrar la subordinación de las mujeres implica reconocer que su *“opresión, subyugación o explotación, aunque frecuentemente vista de manera extraeconómica se halla de facto establecida sobre una base material y se enlaza con la economía política de la sociedad capitalista”* (Molyneaux, 1979, p. 13).

Sobre el valor, el trabajo reproductivo y el trabajo productivo.

En este apartado, se propone recuperar brevemente algunas ideas en torno al valor del trabajo. Hasta la irrupción de la economía feminista, el trabajo no remunerado y la desigualdad de género han tenido escaso espacio en la teoría económica. Sus discusiones recuperan los postulados marxistas, ya que de algún modo se aproximan a entender y dar lugar dentro de las relaciones de producción al trabajo que denomina "reproductivo".

En la escuela neoclásica, la fuerza laboral es considerada como cualquier otro tipo de bien y como tal, su precio y cantidad de equilibrio son determinados bajo la interacción de oferta y demanda. En el polo opuesto, la teoría marxista también considera que el trabajo es una mercancía pero en esta teoría el valor de la fuerza de trabajo está expresado en un salario que en el corto plazo es el salario de mercado y en el largo plazo es el salario de subsistencia.

Para el marxismo, el trabajo productivo es aquel que debe realizarse bajo cualquier régimen social, a fin de asegurar la reproducción material de los individuos y de la organización social (Astarita, 2011). Se trata del trabajo empleado en actividades como la producción, la circulación y el almacenamiento, las cuales son capaces de incrementar o preservar el valor de uso de los bienes, la riqueza material. Sin embargo, existen otras actividades que, siendo necesarias, son improductivas y sustraen trabajo social general. En este punto resulta clave destacar que el carácter "productivo" o "improductivo" del trabajo no reside en la naturaleza física del producto, sino en la relación social bajo la que se da el trabajo (Damiani, et. al, 2021) debe considerarse que para esta corriente teórica, todo sistema de producción se caracteriza por un conjunto de relaciones de producción determinadas por la forma social en la que se organiza el trabajo. En el primer tomo de *El capital*, Marx (1976) destaca que la producción capitalista no es producción de mercancías, sino producción de plusvalía y que el obrero no produce para sí mismo, sino para el capital: "sólo es productivo el trabajo que se convierte directamente en capital o, lo que es lo mismo, el trabajo que constituye el capital variable" (Marx, 1976, p.216). Mientras que considera trabajo improductivo aquel que no se intercambia por capital, sino directamente por renta, salario o ganancia. Según Marx, existen trabajadores que reciben un salario por el valor de su fuerza de trabajo pero que no son productivos, no generan plusvalía. Entonces, siguiendo esta corriente de pensamiento, el trabajo será considerado productivo o improductivo no en términos del carácter de la actividad concreta, sino desde el punto de vista de la forma social de su organización y de su

compatibilidad con las relaciones de producción que caracterizan al orden económico de la sociedad. En términos de Gorz, podríamos decir que se considera productivo o improductivo por sus condiciones extrínsecas y no por sus condiciones intrínsecas.

Marx reconoce la existencia de distintos tipos de trabajo productivo, teniendo en cuenta la producción material. En la industria el resultado de un proceso productivo es una mercancía que tiene un valor que es mayor a los medios de producción que demandó y al valor de la fuerza de trabajo empleado en ella. Pero en la producción inmaterial, el resultado del trabajo no es tangible, ni tiene existencia aparte de las propias personas que lo realizan; en otras palabras, su resultado no es una mercancía vendible (Damiani, et al, 2021).

Marx (1976) subdivide al trabajo productivo de tipo especial en trabajo invertido en el elemento pasivo del capital productivo y trabajo invertido en el elemento activo del capital productivo. El trabajo invertido en el elemento pasivo del capital productivo, o trabajo 'sui generis' para Marx indica el trabajo destinado a reparar un bien de capital, trabajo que se añade al valor del producto final, pero no entra en el propio proceso de trabajo al que el producto debe su existencia. El segundo, el gasto de trabajo en el elemento activo, el obrero es el sujeto vivo del propio capital, en este puede reconocerse el caso de la trabajadora que vende su fuerza de trabajo a un otro para criar o cuidar, aquí puede considerarse el trabajo de cuidado como un tipo de reproducción de la fuerza de trabajo lo que produce un abaratamiento del costo de esta fuerza de trabajo, que beneficia al capitalista (Damiani, et. al, 2021)⁴

La categoría de trabajo productivo tiene en la teoría del valor trabajo de Marx un carácter histórico y social. En su Teoría del valor, Marx propone que el valor de uso es una precondition para que las mercancías tengan valor de cambio, y sostiene que el valor de uso de una mercancía viene dado por la utilidad que representa para quien posee dicha mercancía, la desea o la consume. El valor de cambio de la mercancía, viene determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario incorporado a la mercancía. Ese trabajo socialmente necesario, Marx entiende que es el gasto de fuerza humana que fue requerido para producir la mercancía.

Para Marx el valor de cambio es una relación social porque representa una relación entre productores de mercancías bajo la apariencia de una relación entre cosas. Esa apariencia es lo que Marx denomina fetichismo de la mercancía. Las mercancías son productos del trabajo humano en una sociedad basada en la división del trabajo, y es por esto que las relaciones de valor entre mercancías ocultan las relaciones sociales, relaciones de poder. El concepto de fetichismo de la mercancía es útil para comprender por qué en el marxismo las cosas tienen una esencia y una apariencia. La apariencia es lo que vemos -una relación de mercado-, lo cual se ha constituido como objeto de estudio de la ortodoxia económica. La esencia es lo que realmente es -una relación social de producción-. (Sweezy, 1942)

⁴ Nobleza obliga a la autora de este trabajo de investigación agradecer al señor Marcos Gallo tanto por sus generosos aportes y contribuciones en versiones previas de este apartado, como por su labor docente que ha inspirado y nutrido la formación profesional de quien escribe.

La característica fundamental del capitalismo, según Marx, es que la fuerza laboral es una mercancía en sí misma, con un valor de uso originado por el trabajo como fuerza de trabajo humano abstracto y general, y un valor de cambio, generado por el trabajo útil. La mercancía es trabajo abstracto materializado que presupone valor de uso y se manifiesta en valor de cambio. El trabajo abstracto, hace referencia al trabajo humano, tal como explica Gallo (2021), en prescindencia de sus características particulares. Mientras que el trabajo concreto para Marx es el trabajo socialmente necesario es el que se requiere para producir un artículo en las condiciones normales de la producción y con el grado medio de habilidad e intensidad comunes en un momento dado. Es decir, con el nivel tecnológico propio de un tiempo y un lugar determinado. Si bien Marx distingue entre dos tipos de trabajo, simple y calificado, considera que ambos se reducen a la unidad de medida de horas simples (Sweezy, 1942).

Ahora bien, calificado o simple, el trabajo tiene un valor que según Marx en el corto plazo coincide con el salario de mercado, este salario de mercado fluctúa en torno al salario de subsistencia –pudiendo estar por encima o por debajo de él-. Un salario de subsistencia que para Marx no es biológico como lo es para Ricardo, sino que es cultural e históricamente determinado. Lo que permite que en el largo plazo los salarios coincidan con el salario de subsistencia, es la existencia de un “ejército industrial de reserva”. Este es un concepto fundamental para el marxismo, existe un grupo de obreros desocupados en el mercado de trabajo, que por su competencia activa, ejercen una presión constante hacia la baja en el nivel de salario (Sweezy, 1942).

Desde el enfoque de autoras marxistas feministas (Orozco, 2003; Dalla Costa y Cleaver; 2019; Federici; 1975), se considera que en el sistema capitalista, el trabajo doméstico contribuye a producir y reproducir el ejército de trabajadores, la fuerza de trabajo necesaria para el funcionamiento y la continuidad del sistema, prácticamente de manera gratuita, bajando el costo de su reproducción (salario) y en simultáneo aumentando la plusvalía obtenida por parte del capitalista. Es por ello que para esta línea el trabajo reproductivo es productivo a pesar de estar invisibilizado y no ser remunerado. Estas autoras siguen la idea clásica de que el trabajo es una mercancía más, pero centradas en las familias como medio de reproducción de fuerza de trabajo. Entonces, el valor de cambio de la fuerza de trabajo está dado por el valor de los medios necesarios para satisfacer a las necesidades básicas (naturales, sociales y culturales) del obrero y su familia. En palabras de Damiani et. al. (2021) “para mantener la vida del trabajador y de su familia se necesitan medios de existencia que se agotan a diario y deben recuperarse, en una dinámica continua que hace a la disposición a producir; en donde la compensación se hace a través de un salario y este es, en síntesis, el valor de cambio del trabajo expresado en dinero”. En cuanto al valor de uso de esta mercancía que es la fuerza de trabajo, quien toma este valor de uso es el capitalista, que compra la mercancía para satisfacer su necesidad de acumulación como requisito necesario para la reproducción ampliada.

La teoría marxista -de la que se sirve la economía feminista- esta distanciada ideológicamente de la economía neoclásica y su lógica marginalista. La revolución marginalista de mediados del Siglo XIX irrumpe como un nuevo paradigma para más tarde consagrarse

como el paradigma hegemónico que – en términos de Fernández López (1998)- se da bajo una tendencia a “abandonar los aspectos sociales y realistas de la vida, y volcarse a los individualistas e idealistas [...] la llamativa transformación de la ciencia económica sólo reflejaba los profundos y decisivos cambios que experimentaban en ese momento todas las esferas de la cultura”. Es de esperar, entonces, que desde esta perspectiva ideológica no se reconozcan las desigualdades en los mercados como problemas, sin embargo estos están atravesados por las desigualdades, en el mercado de trabajo -tal como buscará demostrar esta tesis- existe una valoración de tareas y roles diferencial en términos de género, que se distancia de las explicaciones del salario vinculado al valor de la mercancía, de lo que se produce. Por lo tanto, desde el instrumental ideológica neoclásico, esta situación jamás podría reconocerse como un problema ni buscarse una solución y es por eso que, quedará fuera de este marco teórico recuperar estas ideas, por no tributar a la construcción de un instrumental conceptual útil para responder a los objetivos de esta investigación.

Racionalidad y desigualdad

¿Somos los individuos estrictamente racionales? ¿La racionalidad para unos es lo mismo que para otros? En torno a la conceptualización de lo que es racional y lo que no, también existe un debate, las limitaciones de la racionalidad están condicionadas por una construcción social. Por citar un ejemplo, el hecho de que una mujer con hijos trabaje fuera del hogar ha tenido una connotación negativa en determinados contextos históricos, y aún hoy en día esto persiste en algunas sociedades. Según un informe del Banco Mundial sobre el fenómeno de la “discriminación legal” -donde se recopilan datos y testimonios sobre las leyes y regulaciones que impiden que las mujeres alcancen la misma prosperidad económica que los hombres en 173 países- actualmente en 18 países, los esposos pueden legalmente evitar que sus mujeres trabajen. En Argentina se consagra definitivamente el derecho de las mujeres casadas a poder celebrar contrato de trabajo sin autorización del marido en el año 1974, a través de la Ley 20.744. Sin embargo, aún existe una lista de empleos prohibidos para las mujeres⁵. Cuando las normas sociales se vuelven normas efectivas y se institucionalizan, la discriminación es explícita, la Ley 11.317 del Régimen Legal del Trabajo de las Mujeres y los Niños de 1924 aún tiene vigencia en sus artículos 10, 11 y 19 a 24. A pesar de que se derogaron parcialmente los artículos restantes, en los artículos aún vigentes mencionados anteriormente, algunos de los empleos prohibidos para mujeres son: trabajar como maquinistas o atizadoras de fuego; manipular o producir materiales explosivos, inflamables o corrosivos; cortar ni pulir vidrio;

⁵ En el Observatorio del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), pueden consultarse diversos fallos sobre discriminación por género en el ámbito laboral. Tal como exponen en su página web, entre otras tareas y objetivos, el Observatorio busca relevar las decisiones judiciales de los Tribunales Superiores de Justicia (en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú), a fin de determinar el grado de cumplimiento de los derechos reconocidos en la Convención para la Eliminación de Toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) por parte de los poderes judiciales locales y difundir las buenas prácticas en la defensa y reconocimiento de los derechos de las mujeres.

vender bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas ni destilar alcohol o producir y mezclar licores. Si bien el contenido de esta Ley 11.317 no se encuentra en la agenda del Estado de normas a aplicar, tampoco existe un interés por abolirla.

En 1992, una vez más un economista de Chicago, Gary Becker, fue galardonado con el Premio en Ciencias Económicas en memoria Alfred Nobel por sus estudios sobre la conducta humana, al proponer explicaciones sobre cómo y por qué las personas toman decisiones en el ámbito social, más allá de los límites del mercado. *El Tratado de la Familia* (1987) de Becker sostiene que, en todos los ámbitos, los agentes tienen un comportamiento racional de acuerdo a sus fines, que tiene que ver siempre con la maximización de beneficios. En términos microeconómicos, una elección racional implica la elección de aquella alternativa cuyos beneficios superan a su costo de oportunidad, es decir los beneficios que podrían alcanzarse con las otras alternativas. Sobre la división sexual del trabajo, Becker considera que la familia está conformada por seres racionales que están buscando maximizar la cantidad de bienes consumidos y para poder consumirlos es necesario recurrir al mercado de trabajo y al interior del hogar. En este sentido el autor reconoce que no basta con comprar los alimentos, también deben ser preparados y servidos. Esta observación de Becker lo lleva a entender que necesariamente una parte del tiempo de la familia se dedique a trabajar para conseguir el dinero y el resto se dedique al trabajo en el hogar. En este sentido, puede decirse que el autor da lugar en la teoría económica al trabajo doméstico, aunque naturalizando su organización social.

Becker va más allá con su análisis y dice que en un mercado de matrimonios eficiente, donde el hombre y la mujer son intrínsecamente iguales, cada uno dedicaría el mismo porcentaje de su tiempo en el hogar y la asignación entre el tiempo dedicado al mercado de trabajo y al hogar sería indiferente. Becker sostiene que hombres y mujeres poseen ventajas comparativas de tipo biológicas distintas y por eso, la asignación no es indiferente. Interpreta que la mujer está biológicamente más comprometida que el hombre en el proceso reproductivo y en este sentido está dispuesta a gastar más tiempo para que su “inversión biológica” valga la pena (Fernández-Baca, 1992). Las ventajas comparativas biológicas para Becker llevan a explicar la conveniencia de los matrimonios heterosexuales, así como por qué la evidencia empírica lleva a demostrar que las mujeres se han especializado en el hogar. Además de las ventajas comparativas biológicas considera que las mujeres deben quedarse en el hogar porque en el mercado de trabajo obtienen salarios inferiores que los hombres, por lo tanto lo racional es que se queden donde son expertas, en la casa. Entre tantas críticas realizadas a la teoría de Becker, una de las más sustanciales, es el razonamiento circular para explicar los bajos salarios de las mujeres que obtienen menores remuneraciones porque dedican mayor tiempo a las tareas del hogar (Cutuli, 2012).

El economista liberal William Beveridge, define al pleno empleo como aquella situación en la que el *“número de puestos de trabajo vacantes es siempre superior al de hombres”*⁶

⁶ El uso de la palabra hombre como un sinónimo de humanidad, denota la falta de perspectiva de género en las ciencias. Kate Millet, en su obra *Política Sexual* (1970) sobre la educación que hemos recibido a lo largo de los siglos, explica *“los simbolismos con los que se describe (a la mujer) en el*

desempleados, significa que los puestos de trabajo se remuneren por un salario justo y sus características y localización sean tales que quepa esperar razonablemente que los desempleados los cubran" (Beveridge, 1944, p. 18). A partir de esta definición Jill Rubery (1999) discute las implicancias del pleno empleo para las mujeres, entendiendo que no se trata únicamente de incluirlas en la definición, sino que es necesario repensar la definición de empleo y las estadísticas sobre el desempleo en clave de género. La autora denuncia la ceguera de género de analistas y responsables de la política al definir y estudiar la situación del desempleo, que suelen concentrar la atención en el caso de un hombre desempleado con familiares dependientes. Para una verdadera consideración de las mujeres en este aspecto, sería necesario según Rubery analizar e identificar cuáles son los cambios esperados por las mujeres en el funcionamiento del mercado de trabajo y desarrollar en base a esos deseos políticas que promuevan la igualdad.

Beveridge (1944) asimila la economía de guerra a una situación de pleno empleo en la que ningún hombre permanece ocioso sin ninguna ocupación, pero no consideró la posibilidad de que ese ejército de reserva femenino que se encontraba en los hogares, modificara la situación del mercado laboral. En otras palabras, en 1940 las mujeres no estaban consideradas en la idea de una sociedad totalmente empleada, cuando hablan de pleno empleo, están pensando en el pleno empleo masculino, esto entre tanto es lo que señala Rubery. Por supuesto las consecuencias sobre el bienestar y el autoestima de las mujeres no eran consideradas, la participación femenina en el trabajo asalariado no era relevante. La valoración social del rol de las mujeres no pasa más que por su esperable papel de amas de casa cuidadoras, mientras que los hombres necesitan un reconocimiento formal en la esfera pública sobre su desempeño laboral. La participación femenina en el mercado de trabajo fue evolucionando conforme transcurrieron las décadas aunque permanecieron las diferencias entre hombres y mujeres. Sobre todo si nos referimos a las trabajadoras de casas particulares, para quienes el acceso a las regulaciones laborales y los derechos sociales se efectivizó pobre y tardíamente (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018)

"Labor" y "work". Distintas nociones sobre el trabajo.

La hegemonía económica ha llevado a asimilar la noción de trabajo únicamente a lo que es el trabajo asalariado. Esto no hace más que negar aquellas tareas productivas que se realizan de forma no remunerada en el interior del hogar (Rodríguez y Cooper, 2005). Pero lo gratuito no es sinónimo de improductivo y será el feminismo quien a fines de los 60 instale este debate. Tal como Cutuli (2012) desarrolla en *Medir es conocer*, la discusión sobre el alcance conceptual del trabajo llevó a redefinir las categorías que se operacionalizan para medir el empleo. Mejorar la metodología estadística -reconociendo que no es neutral al género-, pero también una consideración cultural de lo que es y no es trabajo, logrará incorporar en las categorizaciones aquellas actividades que constituyen el trabajo doméstico -

patriarcado, tanto en el mundo primitivo como el civilizado, son masculinos y la idea cultural de la mujer es obra exclusiva del varón"

o trabajo reproductivo en términos marxistas-, la producción para el autoconsumo, el sector informal y trabajo voluntario.

Las controversias de la estadística en relación a la participación de las mujeres en el mercado laboral tienen que ver con una forma de contabilizar de la situación laboral de las personas, se tenía en cuenta su profesión y no se hacía énfasis en las tareas que desempeñaban. Así la gran mayoría de las mujeres eran registradas en el segundo Censo Nacional de 1895 bajo la profesión “de su sexo” para hacer referencia a amas de casa, aunque muchas también realizaban ese mismo trabajo en el mercado. No se trataba exclusivamente de una falencia metodológica. Se jugaba además una convicción casi natural e instintiva de quienes censaban y de las mujeres que respondían sobre su rol en la sociedad, determinado por lo que hacían en su vida cotidiana, claro. Como Cutuli lo explica en su artículo, la presencia de las mujeres como trabajadoras sufre otro embate, se asocia la condición de ama de casa a la inactividad, a la vez que se mantiene la asociación mujer-ama de casa. De este modo, la estadística invisibilizaba no sólo el trabajo femenino sino la desocupación femenina, suponiendo que cuando no trabajaban para el mercado, eran amas de casa “por defecto”.

Esa invisibilización del trabajo femenino tiene una repercusión simbólica muy contundente sobre la población femenina si consideramos que el trabajo asalariado se constituye como una herramienta que permite a las personas estructurar su tiempo, estar dentro del sistema económico capitalista, establecer diversas relaciones interpersonales y todo lo que hace a la inserción sociopolítica de la persona. Se trata de lo que implica tener un empleo, aquellos vínculos que se forman cuando se realiza el trabajo, pero también aquella satisfacción personal que se obtiene con el crecimiento personal en el entorno laboral (Romero Carballo, 2017). Como sociedad valoramos a quien trabaja por lo que hace, nos definimos en base a nuestras profesiones y jerarquizamos a las personas según éstas. Nadie puede negar la centralidad del trabajo en la vida social. Estas connotaciones positivas en torno al trabajo no son virtudes universales de este, sino que existen cuando el trabajo se da en el marco de una relación laboral digna, registrada y formal, a partir de esas condiciones, será factible una connotación positiva del trabajo. Son las condiciones extrínsecas las que se valoran, es decir no es la actividad *per se*, sino el estatus que esta confiere.

El trabajo adquiere valor para los individuos, Jahoda (1987) identifica esto como “funciones latentes” del empleo, definiéndolas como aquellas que justifican la motivación hacia el empleo, incluso en condiciones de bajo salario. La autora señala cinco funciones latentes específicas del empleo: a) impone una estructura del tiempo; b) implica relaciones con personas que son ajenas al grupo familiar; c) vincula al individuo a metas y propósitos; d) proporciona un estatus social y clarifica la identidad social; y e) requiere una actividad habitual y cotidiana. Es interesante contrastar estas funciones latentes del empleo con las tareas de reproducción de la vida, donde es probable que se ausenten estas funciones latentes, dada la escasa valoración social de estas tareas. Además, cabe aclarar que la autora cae en el riesgo de universalizar las virtudes del trabajo, que como se dijo anteriormente, solo se hacen presentes bajo determinadas condiciones.

Hanna Arendt en *La Condición Humana* ([1958], 2009) introduce los conceptos *labor* y *trabajo* que permiten construir un instrumental interesante para entender la jerarquización de las distintas ocupaciones que en este trabajo de investigación se van a discutir. Siendo la labor un proceso circular mediante el que producimos lo vitalmente necesario para alimentar la vida, un proceso indefinidamente repetitivo a lo largo de ésta que pareciera no conducir a ningún fin. Sin embargo, la labor no solo asegura la supervivencia individual, sino también la vida de la especie. Por su parte, el *trabajo*, es para Arendt aquella actividad del *hombre* que no corresponde a lo natural de su existencia, sino que el trabajo le proporciona ese mundo artificial de cosas, que necesita para vivir, un mundo de cosas distintas de las naturales.

Podríamos preguntarnos por qué se invisibilizan las tareas de sostenibilidad de la vida. En términos de Arendt diríamos que los productos del *trabajo*, y no los de la *labor*, garantizan la permanencia y durabilidad sin las que no sería posible el mundo, un mundo que está repleto de cosas duraderas y bienes de consumo que sirven de medios para asegurar la supervivencia de la vida. Las cosas que se consumen instantáneamente son necesarias para el cuerpo y están producidas por la labor pero son inestables, aparecen y desaparecen en un medio ambiente lleno de objetos que se usan y debido a que los usamos, nos acostumbramos, originan la familiaridad del mundo. Arendt dice que los bienes de consumo son para la vida, lo que los objetos de uso son para el mundo. Las cosas menos duraderas son las necesarias para el proceso de la vida, su consumo apenas sobrevive al acto de producción.

Considerar a las tareas domésticas como un trabajo ha requerido un esfuerzo de resignificación de una construcción histórica que data desde la Antigüedad. El desprecio por la *labor* estaba asociado con trabajo esclavo. La esclavitud como institución para Arendt no es un recurso para obtener mano de obra barata, sino un intento por excluir la labor de las condiciones de vida del *hombre*. Ser esclavo era considerado un infortunio peor que la muerte, laborar significaba estar esclavizado por necesidad y esta servidumbre era inherente a las condiciones de la vida humana. Entonces los *hombres* sólo podían ganar su libertad al dominar mediante la fuerza a esos esclavos. Aquí la segregación de los esclavos es una consecuencia del desprecio por las tareas de la labor, esas tareas eran despreciadas por considerarse no trascendentes para la vida humana.

La desvalorización de las actividades de reproducción de la vida podría encontrar relación en su carácter efímero, la ausencia de un producto tangible tras esa *labor*. Laborar es que no quede nada tras sí, el resultado del esfuerzo se consume casi tan rápidamente como se gasta el esfuerzo y dicho esfuerzo nace de la urgencia, está motivado por un impulso más poderoso que cualquier otro, ya que de él depende la propia vida. Arendt considera que lo que "*la labor de los esclavos deja tras sí, a cambio de su consumo, no es ni más ni menos que la libertad de sus dueños, o en lenguaje moderno la potencial productividad de sus amos*" (Arendt, [1958], 2009, p. 102). Aquí se está presentando una analogía entre la labor de los esclavos y las tareas domésticas de reproducción de la vida. Tras ellas, en términos de la autora, lo que queda es nada más -ni menos- que la libertad para quienes no realizan estas tareas. Esta analogía resulta apropiada porque todo lo que produce -o más bien reproduce- la labor, alimenta directamente el proceso de la vida. Se trata de un movimiento cíclico repetido infinitas veces, que se consume tan rápido como se produce. Y es en este sentido, todas las

actividades humanas que surgen de la necesidad de hacerles frente se encuentran sujetas a los repetidos ciclos de la naturaleza y carecen en sí mismas de principio y fin. Esta es una de las principales diferencias que Arendt encuentra con el trabajar, cuyo final llega cuando el producto ha sido terminado, podríamos agregar cuando termina la jornada. Este es un aspecto por demás interesante para pensar las actividades de reproducción de la vida, el hecho de que nunca acaben y que el escenario en que se desarrollan sea el ámbito privado doméstico simplemente perpetúa su infinitud y la labor pareciera acabar únicamente con la muerte.

La desvalorización de las tareas domésticas, se materializa en salarios bajos y débiles condiciones contractuales cuando esas mismas tareas se realizan de forma remunerada. Según Federici (2018) esto sucede porque las amas de casa carecen de salario por las tareas que realizan en el hogar, en términos de la autora

“Desde que el término mujer se ha convertido en sinónimo de ama de casa, cargamos, vayamos donde vayamos, con esa identidad y con las “habilidades domésticas” que se nos otorgan al nacer mujer. Esta es la razón por la que el tipo de empleo femenino es habitualmente una extensión del trabajo reproductivo y que el camino hacia el trabajo asalariado a menudo nos lleve a desempeñar más trabajo doméstico”
(Federici, 2018. P 31)

El acceso de las mujeres al mercado laboral, sin importar las condiciones en las que este se dé, no ha frenado su labor reproductiva, por el contrario la vida cotidiana de esas mujeres pasa a formarse en el marco de una doble presencialidad. Según Laura Balbo (1978), el fenómeno de la doble presencialidad es propio de la modernidad tardía, se trata de una doble adscripción en el ámbito reproductivo y productivo, que se ha formado con tanta rapidez que lleva a pensar en la naturalización de la labor reproductiva en nuestra sociedad. Tal como explica Carrasquer (2009), la doble presencia femenina va a significar la visibilidad del empleo femenino y su legitimación social, pero no la liberación de las mujeres del trabajo doméstico o un reparto más equitativo.

A pesar de que la labor reproductiva es esencial para el sistema capitalista, la invisibilización de la primera es tal, que las teorías económicas que estudian el mercado de trabajo, estudian un mercado de trabajo “cerrado” donde la mano de obra se encuentra disponible o no, pero sin mayores cuestionamientos sobre el origen de estas personas. Esta relación entre el ámbito productivo y el reproductivo no está en el centro de análisis para la inmensa mayoría de los estudios económicos. Desde el marxismo sí se ha hecho alusión a la disponibilidad de la mano de obra y a la relación entre las esferas productivas y reproductivas, aunque no haya sido un objeto de estudio específico. En el fondo, sigue sin cuestionar la hegemonía de la producción y tampoco se hacen visibles las ventajas que para el género masculino supone el trabajo doméstico femenino (Torns y Carrasquer, 1999).

En línea con lo planteado anteriormente por Federici (2018) se conforma un mercado de trabajo femenino como extensión del trabajo no remunerado, que termina disponiendo la manera en la que ingresan las mujeres al mercado laboral. En América Latina, y particularmente en Argentina, el comportamiento del mercado de trabajo demostró un incremento en la participación femenina fuertemente marcado en la década de 1990, hecho

que varios autores identifican con una estrategia de supervivencia de las familias (Actis Di Pasquale y Savino, 2019), asociada con el fenómeno del trabajador adicional. Es decir, más miembros del hogar se incorporan al mercado de trabajo -aunque en trabajos precarios- como una respuesta al deterioro de los salarios reales del *varón proveedor del hogar* (Crompton, 1999) y frente al aumento del desempleo.

Al analizar lo que ocurre con la salida de dicha crisis, a partir de 2002, las estadísticas demuestran que los niveles de desocupación generales fueron disminuyendo a la vez que se evidenciaron aumentos en el nivel de empleo. La brecha entre sexos va a persistir hasta 2008 donde las distancias se reducen debido a un doble proceso, por un lado mayor desempleo masculino producto de la crisis y hacia 2010-2011 mayor desempleo femenino (Actis y Lanari, 2015). Esta caída más profunda de la participación de las mujeres en el mercado laboral se condice con otro fenómeno muy debatido en el ámbito académico, y es la implementación de programas de transferencia que recaen en mayor proporción sobre las mujeres y se suponen como un desaliento a su búsqueda. Algunos estudios con perspectiva de género, evalúan las implicancias de esas políticas sociales y entienden que reproducen la naturalización del rol de la mujer en el ámbito doméstico (Anzorena, 2010). Se trata de políticas paliativas que buscan disminuir las consecuencias de la crisis en lugar de cuestionar y resolver las problemáticas medulares y estructurales de la economía. Desde la ciencia económica y el diseño de políticas se plantea, una vez más, un sujeto neutro desgenerizado, "las familias como un todo armonioso" como discute Anzorena. Pero aquellas políticas presumiblemente neutras acaban teniendo a las mujeres como destinatarias directas, receptoras y administradoras de los planes sociales -y también de los prejuicios sociales que con ellos recaigan- (Wilkis, 2013).

Tal y como plantean Actis y Lanari (2015), más allá de cuál sea el posible origen de las desigualdades, las mujeres quedan resumidas a una categoría marginal; de allí la necesidad de discutir en clave de género las razones de la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo como así también de las políticas que surgen en determinados momentos. La evolución de la participación desigual entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se considera un reflejo de la persistente división sexual entre trabajo remunerado y no remunerado.

A lo largo de este marco teórico, se han presentado las herramientas conceptuales necesarias para comprender algunos debates en torno al alcance del concepto del trabajo, el origen del valor, la sostenibilidad de la vida y las tareas de reproducción. Reconociendo la existencia de distintas vertientes ideológicas que abordan la temática sobre el valor del trabajo, se ha optado por partir desde la teoría marxista de la que se sirve la economía feminista, como eje teórico estructural de este trabajo de investigación, que por lo tanto, adopta una visión heterodoxa.

Reconocer los límites de la racionalidad como supuesto común a todo agente económico, ha sido el primer paso para desarmar la idea del *homo economicus* y sospechar de la potencialidad del concepto para representar a todos los agentes económicos, especialmente las mujeres. Las tareas de reproducción de la vida generan un valor inexorable para la sociedad, la construcción del mercado de trabajo para las mujeres no puede ni debe

darse necesariamente como una construcción de una extensión de lo que sucede al interior de los hogares. Si la reproducción de la vida es esencial para toda la humanidad, no es justo que la responsabilidad recaiga únicamente sobre mujeres, la responsabilidad es colectiva.

Ha quedado expuesto que las cuestiones en torno a las condiciones laborales y al desempleo no son neutrales al género, a pesar de que los abordajes desde la ciencia económica lo consideren así. A partir de este instrumental teórico es que se comenzará a discutir la situación de los trabajadores y trabajadoras del sector de limpieza, mientras se buscan identificar los sesgos androcéntricos que revisten a las distintas relaciones laborales. La construcción de la situación de los y las trabajadoras de la limpieza se realizará primero a partir de un recorrido histórico de la concreción de sus derechos laborales, para luego contraponer sus derechos formales frente a los efectivos.

La regularidad con que los trabajos de limpieza son necesarios en todas y cada una de las actividades desarrolladas en los espacios público, privado y doméstico, lleva a que podamos encontrarla en la forma de diversas relaciones sociales y jurídicas, estos matices se expondrán a través de la reconstrucción de la trayectoria laboral de los entrevistados, la unidad de análisis de este trabajo.

En virtud de las particularidades que conllevan las tareas de reproducción de la vida para quienes las desempeñan es que se considera el trabajo emocional como una cualidad indivorciable de este tipo de relaciones laborales. Por lo tanto, considerando el diseño cualitativo de carácter explicativo de esta investigación, se presentarán continuamente nuevos instrumentales teóricos para el análisis del sector subalternizado de limpieza, a fin de profundizar en las condiciones laborales intrínsecas y extrínsecas de los y las trabajadoras.

CAPÍTULO 2 ¿De la esclavitud a la libertad? El status jurídico de los trabajos de limpieza.

“la labor de los esclavos deja tras sí, a cambio de su consumo, no es ni más ni menos que la libertad de sus dueños, o en lenguaje moderno la potencial productividad de sus amos”

Hanna Arendt, *La Condición Humana* (1958)

En *El ascenso de las incertidumbres* Robert Castel (1997) otorga historicidad a la relación entre trabajo y libertad a partir de dos elementos que lejos están de ser universales a las relaciones de producción: la regulación de las relaciones laborales mediante el derecho del trabajo, y la asociación del trabajo a derechos sociales. En este capítulo se analizarán los marcos regulatorios de cada actividad, entendiendo a las normas jurídicas como pautas de las normativas sociales y al Derecho como un actor interviniente en el entramado de relaciones sociales. Robert Castel analiza cómo el acceso al derecho laboral permitió alcanzar la libertad de la masa de trabajadores, librándolos del estado de servidumbre previo a las primeras fases del capitalismo, donde se dieron las primeras relaciones laborales (Castel, 1997). Si bien la utilidad del trabajo siempre fue reconocida al trabajador (Castel, 2010) el trabajo nunca se justificó por sí mismo sino por su capacidad moralizadora y su utilidad económica (Castel, 1997). El reconocimiento a la dignidad del sujeto trabajador recién se alcanza en el transcurso del Siglo XX, cuando el derecho laboral comienza a tomar consistencia (Castel, 2010).

El derecho del trabajo, en términos de Castel, será la construcción jurídica que permitirá administrar la enorme contradicción a la que se enfrenta el liberalismo de si “un hombre es libre, ¿puede ser sometido al poder de su igual?”. Sin embargo, como sostiene el autor, el derecho del trabajo no viene a derogar la dominación patronal sino a otorgar carácter jurídico bajo la forma de subordinación salarial. Como contraparte de esta subordinación, el sujeto trabajador se beneficiará de las garantías colectivas y del estatuto del empleo definido por ley y jurisprudencia (Castel, 2010). Así, según argumenta Castel, se alcanza la mayor libertad posible para el sujeto trabajador bajo el marco capitalista, aunque esa libertad esté marcada por la distancia entre quien detenta el capital y quien lo trabaja.

Este capítulo se desarrollará partiendo de la hipótesis de que los elementos necesarios para alcanzar la libertad del sujeto trabajador son la regulación de la actividad mediante el derecho laboral y el acceso a los derechos sociales. Con el fin de identificar estos elementos, se trabajará con las siguientes dimensiones: reconocimiento jurídico de derechos laborales - legislación y Convenios Colectivos de Trabajo-, sindicalización y salarios. Además se buscará indagar sobre la correlación entre el grado de masculinización y el grado de sindicalización de cada sector.

Trayectorias hacia el reconocimiento jurídico del trabajo

En primer lugar, debemos mencionar las asociaciones gremiales que representan a la masa de trabajadores de cada sector haciendo un breve repaso de la conformación y consolidación de cada una de estas asociaciones. La Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) es la entidad que representa a aquellos sujetos trabajadores⁷ que desarrollan su trabajo en casas particulares, prestando tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar, se encuentran nucleados y representados por este sindicato que cuenta con personería gremial a nivel nacional desde 1960. LA UPACP está afiliada a la CGT, establece y gestiona la obra social OSPACP desde 1975 y ha sido un actor preponderante al conformar alianzas con el Ministerio de Trabajo (y más recientemente con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad), con la Organización Internacional del Trabajo, con distintas ONGs y organismos internacionales, colaborando en el diseño de políticas y campañas destinadas a consolidar la regularización del sector. Si bien existen otras organizaciones sindicales, el presente estudio se centra en esta porque es la que tiene mayor visibilidad, estatus jurídico y acceso a los espacios de negociación colectiva.

El personal auxiliar de casas particulares, históricamente fue y continúa siendo una de las categorías de trabajo más relegadas. En perspectiva histórica, la primera regulación sobre la actividad se da en 1956 y desconocía derechos ya conquistados para otras actividades. Por ejemplo, no estaba contemplada la licencia por maternidad en el más feminizado de los sectores. Uno de los rasgos de esta ocupación ha sido el hecho de desarrollarse, mayoritariamente, por fuera de todo marco legal; y aún cuando se respeta la legislación que regula el sector esta actividad se desarrolla con un bajo nivel de protecciones sociales y derechos (Tizziani, 2012). En perspectiva histórica, ubicamos la primera regulación del sector en 1956, alcanzando un reconocimiento de derechos básicos muy distanciados de los derechos laborales que otros sectores y actividades, que ya se encontraban regulados para la segunda mitad del siglo XX. Esta es una característica central del sector, por lo cual es importante considerar la brecha entre los derechos formales y los efectivos, que ha persistido incluso después del año 2013 en que se sancionó la ley 26.844, denominada “Régimen Especial de Contrato de Trabajo de Personal de Casas Particulares”. Consultando los estudios de Tizziani sobre el desarrollo de la organización sindical del sector, puede verse que en las últimas décadas, el sector ha atravesado diversas transformaciones en materia de legislación laboral, como el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, dictado en el año 2000 que permitió el acceso a prestaciones de salud y al servicio previsional a las trabajadoras del sector. Cinco años más tarde, como resultado de distintas iniciativas estatales -por parte de AFIP y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)-, se implementó un programa de regularización que tuvo como resultado el incremento en la registración del empleo. Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el 96,4% del personal femenino del servicio doméstico no se encontraba registrado en 2004. Las enmiendas efectuadas en la ley durante ese año en la forma de deducciones de impuestos

⁷ De aquí en más, es válido referirse a estos sujetos en femenino como trabajadoras, dado que en Argentina, las mujeres representan el 98,5% de la población ocupada en el servicio doméstico (Tizziani, 2012)

ofrecidas a los empleadores hicieron disminuir la proporción al 75% (D'Souza, 2010). Las iniciativas estatales también impulsaron programas de formación y capacitaciones para las trabajadoras de casas particulares, en 2006 UPACP fundó su primera escuela de capacitación con más de 22 sedes para brindar además de cursos, información útil para la acreditación de saberes de las trabajadoras, y un módulo transversal de derechos y obligaciones de trabajadoras y empleadores, formación en competencias específicas útiles para el trabajo en el hogar y la oportunidad de finalizar los estudios primarios y secundarios, además de estudiar inglés.

Todos los esfuerzos puestos en la organización de esta masa de trabajadoras, contribuirían a alcanzar condiciones laborales favorables mientras se avanzaría en la visibilización pública de las problemáticas de este sector, que en comparación con los otros sectores analizados, su representatividad política es muy joven. Pero también esos esfuerzos implicarían jerarquizar el sector mediante la calificación de sus trabajadoras, a la vez que toman consciencia de su rol social y sus derechos. Esto además, favorecería su identificación, la vinculación con pares y el acercamiento con la organización institucionalizada para actuar colectivamente por su sector. Y es en ese mismo entendimiento que se hace necesaria la persistencia de los esfuerzos y las campañas por el registro de sus relaciones laborales.

Según información disponible en la página oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, actualmente hay 17 gremios del sector de trabajadoras de casas particulares registrados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Cinco de ellos tienen personería gremial y doce cuentan con una inscripción gremial simple⁸. Tal como escribe Notarstefano para el medio Ecofeminita, “la organización sindical del sector enfrenta dificultades de orden material como el aislamiento y la dispersión en los domicilios de trabajo. Esto crea enormes obstáculos al momento de plantearse reuniones, asambleas y medidas de fuerza. A su vez, la heterogeneidad, la informalidad, las bajas remuneraciones, la desvalorización y la desjerarquización con saberes asimilados a la condición natural femenina y concebida como transitoria resultan en una débil identificación de las trabajadoras como tales”. A partir de 2013, se sienta un hito fundacional para el sector, que permitió la instancia de negociación colectiva -que antes no existía- y se puso en funcionamiento la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, a partir de 2015. La negociación colectiva en este caso, tiene la característica de ser tripartita, formada por los sindicatos que representan a las TDCP, asociaciones civiles como representantes de los empleadores (SACRA y EMTRACAP), y por último, el Poder Ejecutivo Nacional a través de representantes de los Ministerios de Trabajo, Desarrollo Social y Economía.

El Sindicato Único de Encargados y Ayudantes de Casas de Renta -el cual 7 años más tarde, luego de sancionada la Ley n°13512/48 de Propiedad Horizontal, mutaría su nombre a Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (SUTERH)- fue conformado

⁸ SINDICATOS CON PERSONERÍA GREMIAL: UPACP, ATACP de Santa Fe -1960-, SINPECAF de Córdoba -1970-, SITRAH del área metropolitana de Buenos Aires -1960-, y AEDZN de zona norte del conurbano bonaerense -1976-.

SOBRE LOS 12 SINDICATOS CON PERSONERÍA GREMIAL SIMPLE: 7 de ellos con inscripción gremial en la década del '90 y otros 5 inscriptos a partir del 2006, dentro de estos últimos habría que destacar la presencia de SIPESEDO de Río Negro por su rol impulsando el establecimiento de un adicional por zona desfavorable para la región patagónica.

en 1942. Hacia la década de 1940, en Argentina se calculaban alrededor de 35.000 casas de departamentos, y es en este contexto y en estos nuevos tipos de viviendas, que surge una nueva clase de trabajador: el encargado de edificios. Según reza la página web del sindicato, bajo el título “un destino de grandeza”, “*convencidos de que las tareas que realizaban los trabajadores de casas de renta no podían calificarse de servicio doméstico, un grupo disidente del Sindicato de Trabajadores de Casas Particulares, que los impulsó la creación de un sindicato profesional específico*”⁹. Así el 2 de octubre de 1942 nació SUTERH. El 15 de noviembre de 1944, se promulgó el decreto n°29.945 que se consolida como la primer gran conquista social de la organización gremial, el mismo dictaba disposiciones relativas al contrato de trabajo de los encargados de casas de renta, tales como el reposo diario, semanal y anual, el preaviso y el derecho a la indemnización. Para 1952 el gremio ya contaba con más de 4000 afiliados, la conquista de derechos fue continua, a partir de la sanción de la ley 21.239, que propiciaba una amplia reforma de las condiciones de trabajo en los edificios de renta y propiedad horizontal, entre ellas, lograron acortar su jornada de trabajo a 8 horas.

El “convencimiento” por parte de los encargados de no poder calificarse como servicio doméstico y su esfuerzo por constituir un sector ajeno a este, deja entrever dos cuestiones del imaginario colectivo, por un lado que el trabajo doméstico, remunerado o no, es una cuestión femenina; por otro, evidencia el menosprecio a estas tareas consideradas “no productivas”. En este sentido, la estrategia más cercana era diferenciarse de ellas antes que construir solidaridad colectiva con sus compañeras mujeres.

Este caso remite a una situación similar, estudiada por Inés Pérez, en *Senderos que se bifurcan* (2018), la de los choferes, otro sector de enorme mayoría masculina que utilizó todos los discursos androcéntricos disponibles en las discusiones parlamentarias para lograr separar su actividad del servicio doméstico, caracterizando a este como una actividad “tradicional” y “no cualificada”. Es en 1937 cuando los choferes logran la primera normativa que los separa del servicio doméstico, una fecha cercana en la línea temporal a cuando los encargados lo logran, y ambos previos a la primera regulación del sector mediante el Decreto Ley 326/56. El hecho de que el Decreto Ley 326 defina legalmente al servicio doméstico como no cualificado, al excluir expresamente en su Artículo N°2 a las personas contratadas para el cuidado de enfermos o conducir vehículos, tiene una larga historia detrás. Esta historia llevó al menos 20 años y culminó en 1946 cuando los choferes lograron sancionar un estatuto específico para su actividad, que les otorgaba más derechos que los que alcanzarían quienes se desempeñaban en el servicio doméstico, diez años más tarde. Estos derechos conquistados por los choferes incluían: reducción de la jornada horaria, indemnización por despido y preaviso, descanso semanal de 36 horas corridas, entre otros. Tal como explica Pérez en este caso particular y otros estudios sobre el tema (Pérez, 2018; Cutuli, 2021; Tizziani, 2017) la caracterización de un trabajo como calificado o no calificado se asocia con su consideración social de tareas femeninas o masculinas. Para esto, fue elemental considerar que el dominio del automóvil y tener que contar con una habilitación para conducirlo, permitió demarcarlo como un trabajo

⁹ Es preciso remarcar la distancia temporal entre la fecha de constitución del sindicato que es 1946 y la de su personería gremial recién 14 años después en 1960. Si bien puede que durante esa época hayan existido algunas organizaciones informales, no se cuenta con información para demostrarlo. Tampoco era tarea de esta investigación constatar las afirmaciones acerca del origen del sindicato, que hasta ahora no han sido objeto de estudio de otras investigaciones históricas.

que requería calificaciones especiales. Tal como Pérez (2018) cita a Waljzman “existen conexiones importantes entre el poder de los hombres en el espacio laboral y su dominio de las máquinas”.

En cuanto la representación sindical de los auxiliares, está distribuida en distintas entidades, corresponde mencionar a tres de estas: ATE (Asociación de Trabajadores del Estado), SOEME (Sindicato de Obreros y Empleados de la Minoridad y la Educación) y SAEOP (Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada). La Asociación de Trabajadores del Estado, nace en 1935 para defender los intereses de trabajadores del Estado del Ministerio de Obras Públicas, la Dirección Nacional de Navegación y Puertos del Riachuelo y de la zona portuaria, pronto se fue expandiendo la afiliación hacia otros gremios. Según expresa la página web oficial del sindicato, en ese entonces para afiliarse a ATE, bastaba con ser obrero y empleado de la Administración Nacional, independientemente del sexo, la única excepción eran los jefes superiores. El propósito era *“propender al mejoramiento de las condiciones económicas, técnicas, morales y sociales de sus asociados; la estabilidad de obreros y empleados nacionales; la implantación del escalafón para los mismos; reforma de la Ley de Jubilaciones y Pensiones Civiles; reforma de la Ley de Accidentes de trabajo”*.

Si bien en esta investigación centra la atención en ATE como representante sindical del gremio, dado que es la entidad que representa a los auxiliares entrevistados, también cabe mencionar la conformación de SAEOP y SOEME. SAEOP por su parte, es el sindicato que vela por los intereses de los auxiliares de la educación privada y fue fundado en 1954. En 1961, el Ministerio de Trabajo otorgó personería gremial con carácter de entidad de 1º grado. Mientras tanto, SOEME que agrupa a todo el personal, cualquiera sea su actividad, profesión, oficio o categoría que prestan servicios en organismos centrales, dependencias e institutos de enseñanza pre-primaria, primaria, secundaria y terciaria, públicos y privados; fue fundado el 27 de enero de 1950, obtuvo la personería gremial en 1955. En ese entonces agrupaba a los trabajadores del Ministerio de Educación de la Nación - de ahí la sigla dado que originalmente esta correspondía al Sindicato de Obreros y Empleados del Ministerio de Educación - esto comprendía a los trabajadores del Palacio Pizzurno¹⁰ y a obreros y empleados de las escuelas primarias, secundarias y terciarias de todo el país, que por aquellos tiempos, en tanto nacionales, dependían de ese Ministerio (Rodríguez, 2009).

Como se vio en este apartado, el distinto devenir histórico entre unos sectores y otros y el distinto esfuerzo requerido por alcanzar los derechos laborales muestra que existe una desigualdad asociada a quiénes son los sujetos que los demandan. Recuperando las primeras líneas de este capítulo y el cuestionamiento de Castel sobre si un hombre libre puede ser sometido al poder de su igual. Sin los elementos necesarios que son el derecho laboral y los derechos sociales, esta explotación no puede darse ¿los sujetos son verdaderamente iguales sin los mismos derechos? ¿Por qué acceden a distintos derechos si asumen las mismas responsabilidades? Queda reflexionar sobre las tareas de sostenibilidad de la vida a la luz de lo que plantea Castel (1997) acerca de que el trabajo no se justifica por sí mismo sino por su capacidad moralizadora y su utilidad económica. ¿Qué sucede entonces con la dignidad y la

¹⁰ Sede del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación y de la Biblioteca Nacional de Maestros.

moral de aquellos sujetos que desempeñan tareas a las que todavía no se les reconoce utilidad económica?

Alcances y limitaciones en la efectivización de derechos

Otra de las variables a considerar para contraponer las condiciones laborales extrínsecas de estos sectores son las escalas salariales. En primer lugar, aclarar que mientras encargados y auxiliares celebran convenios colectivos de trabajo; el personal de casas particulares es representado por la Comisión Nacional de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que tiene la responsabilidad de fijar las remuneraciones mínimas o recomposiciones salariales para el personal comprendido en el Régimen establecido por la Ley N° 26.844, así como garantizar el mejoramiento de sus condiciones laborales establecidas en el Régimen de trabajo. En segundo lugar, considerar que las escalas salariales indican los salarios acordados según los convenios pero esto dista del salario promedio o masas salariales, es decir, lo que los y las trabajadoras ganan efectivamente en la realidad. Además, cuando se trata de sectores con altos índices de informalidad y precariedad, como es el caso del trabajo en casas particulares, es de esperar que aquella distancia entre escalas salariales y salario promedio se incremente, dado que la falta de representatividad política facilita que esto suceda (Cutuli, 2018).

La consulta de estos datos, recuperados desde la información pública tanto de Superintendencia de Riesgos de Trabajo, como las páginas web de cada Sindicato, permiten ver una vez más, que existen diferencias sustanciales entre los derechos reconocidos de estos tres sectores que desempeñan intrínsecamente las mismas tareas de reproducción de la vida: tareas de limpieza, en particular. En lo que respecta a los encargados de edificios, puede decirse que -en comparación a los otros dos sectores- detentan la representatividad política más fuerte. Entre otros aspectos distintivos, representan exclusivamente a encargados y personal auxiliar en edificios de renta y propiedad horizontal, mientras que los auxiliares de escuela no poseen un sindicato único para su actividad y las trabajadoras de casas particulares no poseen una participación gremial de larga data. Estos hechos se terminan materializando en derechos. Otro hecho para destacar es que, las actividades extra que pueden llegar a realizar los encargados de edificios, son remuneradas y contempladas en el convenio bajo un “plus” respecto a cada tarea, lo que contribuye a jerarquizar la ocupación. Mientras que en grupos de consulta jurídica de trabajadoras de casas particulares, es usual encontrar consultas sobre los límites de su responsabilidad y la demarcación de sus tareas ante requerimientos de sus empleadores (Canevaro, 2020; Gorban y Tizziani, 2018).

Sin embargo, estos datos no han podido ser contrastados con estadísticas públicas dado que la información que se brinda no se reporta con un grado de desagregación tal que pueda observarse los salarios que efectivamente se cobra en las distintas actividades. Para poder contraponerlo con las escalas salariales, esta problemática se intensifica cuando nos enfrentamos a sectores más informales con un alto grado de no registración laboral.

| ENCARGADOS DE EDIFICIOS - Escala Salarial octubre 2021 | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1° categoría | 2° categoría | 3° categoría | 4° categoría |
| Encargado Permanente con vivienda | \$66.431,00 | \$63.663,00 | \$60.895,00 | \$55.359,00 |
| Encargado Permanente sin vivienda | \$78.083,00 | \$74.830,00 | \$71.576,00 | \$65.070,00 |
| Adicional por zona desfavorable | 50% | | | |
| Adicional por antigüedad (% por año) | 2% | | | |
| Plus jardín/patio de invierno | \$1.619,90 | | | |
| Plus limpieza de pileta | \$2.725,20 | | | |
| Plus limpieza de cocheras | \$1.619,90 | | | |
| Plus movimiento de coches – hasta 20 unidades | \$2.398,50 | | | |
| Salario por hora (Para personal jornalizado no más de 18 hs todas las categorías) | | | \$663,40 | |

TABLA 1 - Fuente: Elaboración propia en base a datos de <https://fateryh.org.ar/planilla-salarial-vigente>

Es preciso aclarar que la configuración de las categorías de los encargados, responde a características de los edificios y de los servicios centrales que estos presenten. Tal como se enuncia en el artículo n°6 del Convenio Colectivo 589/10, se entiende por servicios centrales a los siguientes: agua caliente, calefacción, compactador y/o incinerador de residuos, servicio central de gas envasado -donde no hubiere gas natural-, desagote de cámara séptica -donde exista para uso común en el edificio-, ablandador de agua -en las zonas donde existe para uso común del edificio-, natatorio, gimnasio, saunas, cancha de paddle, tennis o squash, salón de usos múltiples, solarium y lavandería. Entonces, las categorías de los encargados se conforman a partir de una detallada demarcación -hecho que no ocurre en sus pares trabajadoras de casas particulares-: 1era categoría encargados que desempeñen su labor en edificios de 3 o más servicios centrales; 2da categoría edificios con dos servicios centrales; 3ra categoría edificios con un servicio central; 4ta categoría edificios sin servicios centrales. El Convenio también aclara que la supresión de un servicio central no podría conllevar un descenso en la categoría del encargado.

Tiene sentido considerar la materialización de derechos hacerlo de forma comparativa, al intentar recuperar la misma información para auxiliares y trabajadoras de casas particulares, se obtienen otros resultados, como es de esperar, que hablan de la desigualdad que venimos analizando. Respecto a las trabajadoras de casas particulares, se obtienen los datos que se exponen en el cuadro a continuación, donde puede observarse que no se especifica características para las viviendas donde se realiza el trabajo doméstico remunerado, como sí se hace con los edificios.

| PERSONAL DE CASAS PARTICULARES 5° categoría* - Escala Salarial Noviembre 2021 | | | |
|--|------------------------|--|-------------------------|
| | salario mínimo mensual | | salario mínimo por hora |
| Personal con retiro | \$29.823 | | \$155,32 |
| Personal sin retiro | \$31.644 | | \$116,86 |
| Adicional por zona desfavorable | 30% | | |
| Adicional por antigüedad (% por año) | 1% | | |
| * PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar. | | | |
| TABLA 2 - Fuente: Elaboración propia en base a datos de https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329 | | | |

En primer lugar observamos que tienen una diferencia de un punto porcentual en el adicional por año de antigüedad -siendo necesario aclarar que este adicional fue reconocido a mediados del 2021-, una diferencia de 20 puntos porcentuales en el adicional por zona desfavorable y menos cantidad de tareas que ameriten una retribución adicional. Respecto a este último reconocimiento, responde a una lucha de larga data de las trabajadoras del sector por la demarcación y delimitación de tareas a su cargo. Tal como expresan las normativas y regulaciones vigentes, en esa quinta categoría del personal de casas particulares¹¹ se incluyen todo tipo de tareas “típicas del hogar”, de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas; esta amplitud a la hora de definir las tareas, se convierte en una desventaja comparada a la regulación de sus pares encargados por ejemplo, como se analizó en párrafos anteriores, donde cada labor adicional, como mantenimiento de jardín de invierno, tiene una remuneración monetaria adicional.

Según la última escala salarial vigente, los auxiliares de la educación serían el segundo sector mejor pagado, después de los encargados de edificios de renta y propiedad horizontal. En todos los casos se ha hecho referencia al salario neto, es decir después de la deducción de aportes patronales, cargas sociales y el adicional de los no remunerativos. Según enuncia el artículo 1° de la Resolución 3363-88 al designar un auxiliar se contempla: a) La cercanía entre el establecimiento y su domicilio, salvo expresa solicitud del designado. b) El personal de servicio con mayor antigüedad en el establecimiento, tendrá prioridad para elegir turno. c) En

¹¹ Siendo el resto de las categorías:

- 1era categoría: SUPERVISOR/A Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.
- 2da categoría: PERSONAL PARA TAREAS ESPECÍFICAS Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.
- 3ra categoría: CASEROS Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.
- 4ta categoría: ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.

*El personal que efectúe tareas incluidas en más de una categoría quedará comprendido en la que resulte la principal que desempeñe con habitualidad.

caso de licencia por enfermedad del titular, se nombrará suplente por el tiempo que dure la licencia. d) Ante el dictamen de la Dirección de Reconocimientos Médicos (Junta Médica otorgando tareas livianas o pasivas, se nombrará un suplente a cubrir ese cargo. Además, como indica el 2° artículo de la Resolución, cada auxiliar tendrá a cargo 4 aulas y una dependencia, sumado al mantenimiento de las áreas comunes que se realiza de manera colectiva entre todos los auxiliares de la institución. Tal como expresa el artículo N°9 del mismo documento, en lo que respecta a la vigilancia, la responsabilidad del Portero se limitará a comunicar a las autoridades del establecimiento las anomalías que detecte.

| AUXILIARES DE ESCUELA – Escala Salarial Septiembre 2021 | |
|--|-------------|
| Salario mensual | \$42.942,50 |
| Salario por hora | \$238,57 |
| * Salario neto auxiliar de Educación- Régimen de 30 horas - Elaborado solo con los descuentos obligatorios por Ley IOMA e IPS (sin asignaciones familiares), con antigüedades promedio que van desde 0 a 30 años y garantía salarial fija (año 2007) por caso testigos | |
| TABLA 3 - Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de la Secretaría de ATE ¹² Mar del Plata y https://www.atejunin.com.ar/27775/escala-salarial-estatales-ley-10-430-marzo-julio-septiembre-2021.html | |

En cuanto a viáticos, movilidad, plus para zona desfavorable y/o rural, las asignaciones para los auxiliares de la educación se rigen por la Ley 10.430 Estatuto y Escalafón de la Administración Pública. Dicha Ley prevé los siguientes derechos para los trabajadores de la Administración Pública: a) Estabilidad; b) Retribuciones; c) Compensaciones; d)Subsidios; e) Indemnizaciones; f) Carrera; g) Licencias y Permisos; h) Asistencia Sanitaria y Social; i) Renuncia; j) Jubilación; k) Reincorporación; l) Agrerriación y Asociación; m)Ropas y Útiles de Trabajo; n) Capacitación; o) Menciones; p) Retiro Voluntario; q) Pasividad Anticipada; r) Licencia Decenal.

Entre las particularidades de la Resolución 3363-88, debe mencionarse los artículos N°6 y N°7, los mismos enuncian que “Al Personal de Servicio femenino, no podrá exigirse realizar tareas consideradas pesadas tales como: traslado y/o movimiento de mobiliario pesado o de grandes dimensiones, corte y/o limpieza o recolección de pasto, pintado de paredes” y en consecuencia según el criterio del Consejo Escolar del distrito “solicitar la creación de una cuadrilla de personal masculino, especializado, que dependa del Consejo Escolar, con carácter itinerante para el mantenimiento de los edificios escolares y cumplimiento de las tareas pesadas”. De esta manera se hace explícita la división sexual de tareas, al interior de las instituciones educativas, como espejo de la división sexual del trabajo en los hogares, donde los varones se ocuparían de tareas de mantenimiento “mayores”, consideradas más calificadas y esporádicas y las mujeres a cargo de lo rutinario, menos valorado y con una mayor demanda de tiempo diario, tal como analiza Inés Pérez (2012) en *El Hogar Tecnificado*. Esto puede ponerse en diálogo con otro caso de discriminación laboral como el de la Fundación Mujeres en Igualdad contra Freddo S.A, iniciado en 1999, que planteó la disyuntiva “discriminación de género versus libertad de empresa” sentando jurisprudencia a nivel nacional pero también internacional. En el caso, la parte demandante acusa a la demandada de utilizar prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección del personal. Mujeres en Igualdad representaba a todas las mujeres que no podían presentarse ni competir para obtener un

¹² Agradecimiento especial a Claudia Rey, Secretaria Adjunta de ATE Mar del Plata.

trabajo en la cadena de heladerías. El acuerdo final incluía entre sus puntos el compromiso de Freddo S.A a cumplir con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, la Constitución Nacional, y en particular por los artículos 17, 81 y 172 de la Ley de Contrato de Trabajo sosteniendo el principio de igualdad y no discriminación tanto al seleccionar, iniciar, desarrollar y extinguir el contrato o relación de trabajo como al distribuir los puestos de trabajo, respetando el principio de igual remuneración por tarea de igual valor. Habiendo citado este ejemplo queda por cuestionar el cumplimiento de estas normativas por parte del Ministerio de Educación y el Consejo Escolar de cada distrito, al encomendar la creación de la patrulla masculina para el trabajo pesado.

Esta comparación entre sectores que realizan la misma tarea, lejos está de ir en desmedro de los derechos conquistados por otros sectores laborales. Su intención es poner en tela de juicio por qué -desempeñando una misma tarea- las condiciones extrínsecas -entre ellas los derechos formales de cada sector- difieren tanto de unos a otros, y esta discusión no se puede dar pasando por alto que se trata de tareas típicamente femeninas y que son los sectores con mayor presencia masculina los que obtienen mejores condiciones laborales y mayores derechos, consecuentemente; según el Informe Registradas las trabajadoras de casas particulares constituyen el sector peor pago y el más feminizado, siendo un 98,8% mujeres (DNElyG, 2021). Es por eso que problematizar la cuestión desde una perspectiva de género enriquece el debate.

En cuanto a la demarcación y delimitación de las tareas, es relevante que se realice de forma clara y precisa para que tanto el sujeto trabajador como la parte empleadora, pueda conocer sus ámbitos de responsabilidad, obligaciones y derechos. En el caso de encargados de edificios de renta y propiedad horizontal, sus tareas se demarcan con un alto grado de detalle en el artículo n°23 del CCT 590/10, donde se enuncia que el personal encargado del edificio tiene la obligación de habitar la unidad que en el edificio se ha destinado a ese fin, la misma no debe ser alterada y debe mantenerse en perfecto estado de conservación e higiene destinados exclusivamente para el uso familiar (esposa/o e hijos/as), estándolo prohibido darle otro destino o albergar personas extrañas al núcleo familiar. El administrador podrá verificar el estado de la vivienda en compañía del/la empleado/a, siempre en horarios de trabajo. El trabajador está obligado a pernoctar en la misma en las jornadas hábiles; utilizar la ropa y el equipamiento de trabajo suministrado por el administrador; informar toda novedad que ocurra en el edificio y cualquier reclamo que hagan los propietarios al administrador; mantener en perfecto estado de conservación, aseo e higiene, todas las partes comunes del edificio, como así también las puertas de uso común. Asimismo no estará obligado/a al lavado de paredes pintadas, salvo las manchas producidas en las interiores comunes cuando sean ocasionales y no derivadas de su uso normal o producidas por el paso del tiempo. El resultante de esta tarea no es responsabilidad del/la trabajador/a.

Las funciones de los auxiliares de escuela -incluyendo también a los cocineros y ayudantes de cocina- se encuentran reguladas por resolución n° 3363-88 enunciada en 1988¹³ y comprenden: limpieza del establecimiento general incluidos los baños; elaboración del servicio de refrigerio para el personal del Establecimiento; limpieza de vajilla del personal y no

¹³ Si bien en 2018 fue dictada una Resolución Rectificatoria 293/18 del Reglamento de Auxiliares de la Educación, esta no modifica las funciones del personal de servicio.

de comedor; cooperar con las tareas relativas a la preparación y servicio de copa de leche, comedor y merienda que se sirva a los alumnos; cooperar con la distribución del material didáctico; permanecer en la escuela ante los requerimientos de los directivos por circunstancias especiales

En cuanto a las obligaciones de las trabajadoras de casas particulares, la ley 26.844 prevé entre sus deberes: a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan; b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia; c) Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones; d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios; e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.

Los derechos que promulga la Ley 26.844 para las trabajadoras de casas particulares, son: a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas; b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas; c) Ropa y elementos de trabajo que deberán ser provistos por el empleador; d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la perfecta nutrición del personal. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada; e) Obligación por parte del empleador de contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo, según lo disponga la normativa específica en la materia y conforme lo establecido en el artículo 74 de la presente ley; f) En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo empleador, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

A los anteriores, se aclara que para el personal sin retiro, se considera una jornada laboral de 12 horas diarias en la que la diferencia horaria de una jornada laboral normal, no se consideran horas extras. Además, la diferencia salarial entre una jornada normal y una de 12 horas no es proporcional al tiempo trabajado (Cutuli, 2021). Para este sector, debe contemplarse también los siguientes derechos: a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas de trabajo serán remuneradas con los recargos previstos por el artículo 25, y darán derecho a la trabajadora/or a gozar del pertinente descanso compensatorio; b) Descanso diario de tres (3) horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el almuerzo; c) Habitación amueblada e higiénica y con destino exclusivo para el personal conforme las condiciones que determine la autoridad de aplicación o la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. Como se trasluce de estas regulaciones, para el personal sin retiro, se contabilizan horas extras a partir de la 13° hora de trabajo. Por resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o por convenio colectivo podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo, en tanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

En cuanto a los derechos que dictamina la Ley 12.981 para los encargados de edificios, en el artículo N°3 se enuncia: a) Un descanso no inferior a doce (12) horas consecutivas entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente, el que será acordado en las horas convenidas por las partes, teniendo en cuenta la naturaleza del inmueble, su ubicación y modalidades de la prestación del servicio. Cuando el cese de la jornada fuera anterior a la hora 21, el descanso será sin perjuicio de la atención de los servicios centrales. El descanso nocturno sólo podrá ser interrumpido en casos de urgencia; b) Un descanso intermedio de cuatro (4) horas corridas para aquellos trabajadores que realicen tareas en horas de la mañana y de la tarde, cuyo comienzo será fijado por el empleador. c) Un descanso semanal de treinta y cinco (35) horas desde la hora 13 del día sábado hasta la hora 24 del domingo sin disminución de las retribuciones; d) Un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por siguientes plazos:

- Doce (12) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10).
- Veinticuatro (24) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20).
- Veintiocho (28) días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Cuando el período vacacional fuera de veinte (20) días o más, el trabajador podrá solicitar el fraccionamiento del mismo en dos (2) lapsos. El empleador deberá otorgar las vacaciones entre el 1ro de octubre y el 30 de abril del año siguiente. El empleador debe fijar la fecha de inicio de vacaciones y anunciarlas con una anticipación no menor de treinta (30) días. Durante el descanso semanal y en el período de vacaciones, las funciones de encargado y del personal asimilado podrán ser desempeñadas por un suplente, cuya retribución estará a cargo del empleador. Queda prohibido el desempeño de la suplencia por la esposa e hijos del titular o por otra persona comprendida en los beneficios de esta ley, que desempeñe funciones permanentes aun cuando fuera en otro inmueble y con otro empleador. e) Indemnizaciones en caso de accidentes de acuerdo con las leyes que rigen la materia.”

Se presenta a continuación un cuadro comparativo de la jornada horaria de cada sector, frente al salario por hora percibido.

| CUADRO COMPARATIVO JORNADA HORARIA Y SALARIO POR HORA | | | | |
|---|---------------------------------------|---|---|---|
| | Auxiliares de la educación | Encargados de edificio con y sin vivienda | Personal de casas particulares 5ª categoría | Personal de casas particulares (sin retiro) |
| Cantidad de hs de trabajo | 6 horas diarias 30 horas semanales | 8 horas diarias 48 horas semanales | 8 horas diarias 48 horas semanales | 12 horas diarias 66 horas semanales |
| Descanso semanal | sábado y domingo | 35 horas | 35 horas | 35 horas |
| Salario por hora ¹⁴ | \$238,57 | \$663,40 | \$155,32 | \$116,86 |

TABLA 4 - Fuente: elaboración propia en base a escalas salariales Octubre 2021 para encargados de edificios, Noviembre 2021 para trabajadoras de casas particulares y Septiembre 2021 para auxiliares de la educación

En este sentido, resulta interesante destacar la comparación que surge entre encargados de edificios -con y sin vivienda- y el personal de casas particulares -con y sin retiro-; en el caso de los encargados con vivienda, no tienen impuesta una jornada laboral más extensa, como si sucede con el personal de casas particulares que su jornada laboral es 18 horas más extensa que sus pares con retiro, sin un aumento proporcional de la remuneración.

En materia de derechos, y recordando que la variable de género ha sido introducida en esta investigación como una variable de desigualdad, interesa contemplar especialmente los derechos de cuidado, específicamente como son conocidos o no en el régimen de licencias especiales en cada Convenio Colectivo de Trabajo o Ley regulatoria de la actividad. En este sentido, destacar que los auxiliares de la educación han alcanzado una reciente ampliación de las Licencias Parentales para Crianzas compartidas, que incluye:

- Cuidado de niñeces para corresponsables parentales: 15 días de aumento para corresponsables parentales. Licencia con goce de sueldo de 45 días antes y 45 días después. Quien gestante podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, utilizando esos días para el período anterior. Se agrega a la licencia post parto de 45 días más (hasta 135 días totales y en caso de nacimiento prematuro o situación de discapacidad 180 días). Si ambos corresponsables parentales se encuentran enmarcados/as en la presente licencia, la persona gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia.
- Aumento de días para mayor vinculación familiar de niñeces y adolescencias en adopción. Más días de licencia para el desarrollo del vínculo familiar: niñeces hasta los 3 años, 120 días; entre 3 y 6 años 135 días; entre 6 y 10 años, 150 días; entre 10 y 18 años, 180 días. Y para los casos de adopción múltiple, se agregan 15 días más por hijo/a adoptado/a.
- Licencia por límite de guarda: licencia con goce de haberes, dos días corridos por un máximo de 10 días por año para trámites vinculados a la adopción. En caso de que se trate de dos personas adoptantes, y ambas esten en este régimen podrán usufructuar la licencia de manera simultánea.

¹⁴ El salario por hora ha sido calculado como $Salario_{hs} = \frac{Salario_{mensual}}{hs\ semanales \cdot 4}$

- Licencia por fertilización asistida: la persona trabajadora tendrá derecho al reconocimiento de los días necesarios para llevar adelante los procedimientos y las técnicas de reproducción médicamente asistidas (Ley Nacional 26.862). El plazo previsto no podrá ser mayor a 10 días por año, pudiendo fraccionarse según corresponda. Podrán adicionarse 20 días más sin goce de haberes.
- Licencia por cuidado de niñeces en situación de discapacidad: a los 20 días de la licencia por enfermedad se le añaden 15 días corridos con goce de haberes para atención de familiar a cargo en situación de capacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevivientes (total 35 días).
- Licencia de pausas por adaptación escolar: derecho a una pausa horaria por adaptación escolar del hijo/a en el nivel inicial, y en primer grado. La licencia será de tantas horas y días como la autoridad educativa disponga que son necesarias para la adaptación escolar de las niñeces. En caso de tener más de un hijo/a podrán gozar de esta licencia ambos corresponsables parentales.
- Licencia de pausas por alimentación: comprende el derecho a una pausa de dos horas de trabajo por jornada laboral a los fines de la alimentación y cuidado de hijo/a menor al año. En caso de tener más de un hijo/a menor a un año, podrán gozar de esta licencia ambos corresponsables parentales.
- Licencias por abrigo: la persona trabajadora que decida constituirse como familia de abrigo en los términos del artículo N°35 inciso H de la Ley 13.298 podrá gozar a tal fin de una licencia anual de 90 días.
- Licencia por situaciones de violencia de género: se otorgará una licencia con percepción íntegra de haberes a las trabajadoras víctimas de violencia definida en los términos de la Ley 14.893.

Es importante destacar el grado de detalle de esta ampliación de derechos para auxiliares de la educación como así el lenguaje inclusivo empleado y la consideración de la conformación distintos tipos de familias.

El régimen especial de licencias contemplado para las trabajadoras de casas particulares, en la Ley 26.844, considera licencias especiales pagas: a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos; b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 26.844 (90 días); c) Por matrimonio, diez (10) días corridos; d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos; e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día; f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o. Puede notarse que la consideración de las licencias por tareas de cuidado es mucho más acotada y menos detallada que para auxiliares, quienes recientemente han conquistado esta ampliación de derechos.

El Convenio Colectivo de Trabajo 589-10 establece un régimen de licencias especiales para los encargados de edificios que consta de: a) licencia con goce de sueldo por casamiento: diez (10) días; Por nacimiento de hijos: tres (3) días hábiles; Por fallecimiento de padres,

esposa e hijos: cinco (5) días; Por fallecimiento de hermanos: tres (3) días; Por fallecimiento de nietos, abuelos y familiar político de primer grado: un (1) día; Por enfermedad de hijo: diez (10) días, una vez al año, para el cuidado de hijos menores de 15 años, para las trabajadoras activas o para los trabajadores que tengan hijos menores a su cargo exclusivo. A los fines de hacer uso de la presente deberá presentar certificado médico que acredite la enfermedad.

Es necesario contraponer el régimen de licencias entre sectores y resaltar que mientras en el correspondiente a los auxiliares de la educación se pone énfasis en la corresponsabilidad parental, en el régimen de licencias se definen 15 días por nacimiento de hijo (tanto para madre como para padre- 15 días para los auxiliares, 3 días de licencia por paternidad para encargados de edificio y 2 días para el varón personal de casas particulares. También se remarca la responsabilidad de la mujer sobre las tareas de cuidado en el régimen de licencias de los encargados, al designar 10 días al año para el cuidado de menores de 15 años para las trabajadoras activas o para los trabajadores que tengan hijos menores a su cargo exclusivo. Esta comparación permite reflexionar sobre cómo los regímenes de licencias y las normativas en general definen la manera en la que se organiza y disponen las redes de cuidado en la sociedad.

La información pública brindada para poder analizar las cifras del grado de agremiación de cada actividad y los porcentajes de agremiación desagregados por sexo y edad son incompletas o inexistentes, por lo cual no puede realizarse un análisis en base a datos oficiales del Ministerio de Trabajo sobre asociaciones sindicales. Obtener estas cifras otorgaría un contexto con información rigurosa, convirtiendo el análisis más robusto. Sin embargo, puede suplirse aquella falencia a fin de alcanzar el objetivo de rigurosidad, recurriendo a otras fuentes secundarias y oficiales, como también la consulta con informantes claves, para que a modo de epílogo queden presentadas la situación a la que se enfrentaron los y las trabajadoras del sector de limpieza durante la pandemia.

Consultando el Informe de la Secretaría de Política Económica, sobre el Programa Registradas, la política de empleo con perspectiva de género impulsada para alcanzar la recuperación económica con igualdad, el Estado se hace cargo de entre el 30% y el 50% del salario mensual de las empleadas recién contratadas, durante 6 meses, con un monto máximo del beneficio de \$15.000¹⁵. El Programa brinda la posibilidad a empleadores de registrar al personal de casas particulares, permitiendo a estas trabajadoras, acceder a derechos tales como aportes previsionales, ART, vacaciones, licencias, entre otros; además de mejorar sus condiciones salariales. Esto se suma a que desde 2005, los empleadores tienen la posibilidad de deducir de su Impuesto a las Ganancias, los aportes a la seguridad social de las trabajadoras. Sobre esta medida, existen opiniones encontradas, dado que se da una situación ambivalente porque a la vez que se alienta la registración laboral, se estaría subsidiando a la parte empleadora que es la más favorecida de la relación laboral.

¹⁵ Esta cifra, al igual que las anteriores cifras monetarias están indicadas en pesos corrientes del año 2021

La tan proclamada recuperación económica con igualdad, no puede darse sin una estratégica revalorización del sistema de cuidados. Según la palabra de la Directora Nacional de Economía, Igualdad y Género, Mercedes D'Alessandro, "El trabajo de casas particulares es una de las principales actividades laborales para las mujeres. Es también el más informal y peor pago. Por esto mismo, ante la crisis de la pandemia, miles de trabajadoras perdieron su empleo. Registradas es una herramienta de política para recuperar el empleo y mejorar sustancialmente su registración, brindando acceso a derechos y mejores salarios". Las estadísticas justifican la opinión de la Directora Nacional, se trata del sector con mayor informalidad porque en el primer trimestre de 2021 el 70,1% de quienes se desempeñan en el no contaban con descuentos jubilatorios y a la vez percibían los peores salarios de toda la economía (DNElyG, 2021).

Tal como enuncia la D'Alessandro, y hemos problematizado al inicio de esta investigación sobre las consecuencias de la pandemia para este tipo de trabajadoras/es, las brechas de género ya existentes se profundizaron durante la pandemia, y las mujeres relegaron su participación en el mercado laboral, para afrontar el incremento de su trabajo doméstico. En un contexto de mayor precarización para las trabajadoras de casas particulares estas consecuencias se agravan, y se encuentran ante una situación más vulnerable que la de sus pares auxiliares o encargados, que pudieron mantener su empleo a pesar de la crisis. Esto puede analizarse en base a estadísticas, la Encuesta Permanente de Hogares (primer trimestre 2021) informa que el trabajo de casas particulares constituye la tercera rama de ocupación femenina, siguiendo al comercio y la enseñanza. Antes de la pandemia, la principal ocupación de las mujeres era en casas particulares, alcanzando un 16,7% del total de las trabajadoras ocupadas, cifra que representa 1,2 millones de mujeres. Pero en el segundo trimestre de 2020 más de 400 mil trabajadoras perdieron el trabajo y, todavía, 350 mil no lo recuperaron -entre formales e informales-. Para el mismo período, el Sistema Integrado Previsional Argentino, la cifra de empleadas registradas que perdieron su puesto superó las 25.500. Si bien los datos¹⁶ provienen de distintas fuentes, la contraposición de los mismos, no solo permite obtener una perspectiva más amplia, también fundamenta la mayor vulnerabilidad en la que se encuentra este sector y a la que se viene haciendo continua referencia. Según el Informe Registradas, esta inmensa caída del empleo en el sector fue de tal magnitud que modificó la estructura de inserción laboral de las mujeres: a principios de 2020, casi 1 de cada 6 trabajadoras se empleaba en esta rama; a principios de 2021, lo hacían 1 de cada 8.

Es evidente que las políticas paliativas para este sector urgen, y que la vulneración de sus derechos que se intensificó durante la pandemia, tiene que ver con una trayectoria sindical no sólo reciente, sino también muy débil en términos de representatividad política. En noviembre de 2020, Cutuli y Diarte (2020) advertían que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares no se había reunido en toda la pandemia para responder a la compleja situación que las trabajadoras estaban viviendo, principalmente por estar atravesando la cuarentena en la casa de sus empleadores algunas, y otras por haber dejado de percibir su salario. Según un informe del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales y la Universidad Nacional de Lanús,

¹⁶ Los valores que surgen de la EPH -principal fuente de datos del Informe Registradas- son orientativos dado que se trata de una encuesta, estimada para la población de los 31 principales aglomerados urbanos. En el caso del empleo formal se utilizan los valores de SIPA (Ministerio de Trabajo), dado que es un dato preciso y no una encuesta.

sólo un 33% de las trabajadoras percibió salarios durante las restricciones y un 11% continuó percibiendo salarios porque siguió trabajando en contextos de prohibición (Palermo, Wlosko, Casas, 2020). Además, sufrieron una mayor exposición a los contagios, la mitad de las trabajadoras que continuaron asistiendo a sus trabajos, lo hacían en el transporte público.

En un contexto donde la información fue altamente tergiversada, confusa y muchas veces manipulada, el propio sindicato de las trabajadoras de casas particulares -que se suponía encargado de velar por sus derechos- difundió un video de la Escuela de Capacitación para el Personal de Servicio Doméstico, llamado “La vida en tiempos de cuarentena” (UPACP, OSPACP y Fundación Friedrich Ebert, [Escuela de Servicio Doméstico UPACP], 2020) que, con un humor de dudosa pertinencia, ofrecía “trucos” para prevenir contagios en el lugar de trabajo. Para sumar confusión, mostraba la realización de tareas encuadradas en de la quinta categoría, como servicios de comida y limpieza, cuando no estaba habilitada para trabajar en ningún lugar del país al momento de su difusión. Todo esto sin mencionar que no poseían un protocolo de acción y prevención de COVID, y recaía sobre las trabajadoras la responsabilidad de denunciar síntomas sospechosos en la familia empleadora.

En función de las limitaciones en la capacidad representativa de los sindicatos reconocidos por el Ministerio de Trabajo, fueron las trabajadoras autoconvocadas las que reclamaron normativas que las protejan, e involucren en responsabilidad durante la pandemia tanto a la parte empleadora como a la trabajadora. Así, la acción colectiva y la presentación de un proyecto presentado por la legisladora Soledad Díaz, dieron lugar a un protocolo revisado el 13 de julio de 2020, que protege la salud de ambas partes. En el Partido de General Pueyrredón, docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata advirtieron las falencias del protocolo provincial y propusieron un proyecto de comunicación para alertar al gobierno provincial la necesidad de revisión, pues se “protege solo a una de las partes de la relación laboral”, como exponen en su intervención del 7 de agosto en sesión del HCD de dicho municipio.

Los encargados de edificios se vieron mejor representados y más protegidos en este contexto, dado que luego de reuniones entre el gobierno nacional y el Sindicato SUTERH, acordaron que el personal debía mantener una actividad mínima en jornadas reducidas, para asegurar la recolección de residuos y asegurar la limpieza de los espacios comunes, para lo que recibieron normativas específicas incluso de cómo disolver lavandina y alcohol. En general puede decirse que los encargados corrieron con una mejor suerte que sus pares auxiliares y trabajadoras domésticas, dado que en su gran mayoría su vivienda se encuentra en el mismo establecimiento donde trabajan. Las trabajadoras sin retiro, se vieron en peor situación, asumiendo mayores riesgos y en situaciones de cuasi esclavitud por no poder salir de sus lugares de trabajo.

Por su parte, los auxiliares de la educación se encontraron ante la directiva de los distintos Consejos Escolares de redefinir sus tareas y responsabilidades. Particularmente tuvieron a su cargo la entrega de bolsones de mercadería para los alumnos que no pudieron acceder al Sistema de Alimentación Escolar. Si bien se trataba de una responsabilidad a veces compartida con docentes, la realidad es que recayó principalmente en los auxiliares dado que las instituciones no contaban con un personal específico para realizar la tarea. Tal como puede

recuperarse mediante la experiencia de quien fuera informante clave de esta investigación¹⁷ la redefinición de las tareas de los auxiliares se dio bajo un contexto de alto riesgo, donde los auxiliares contaron con muy pocos protocolos para resguardarse del virus, e incluso cuando existían los protocolos, no tenían los insumos suficientes para llevarlos a cabo -insumos tan básicos como alcohol y lavandina-. Su caso es paradigmático porque es en el desempeño de estas tareas que sufre una grave lesión en su hombro que la imposibilita de allí en más, no sólo para desempeñar su labor de auxiliar, sino también para desenvolverse de manera independiente en el cotidiano. La historia que se desencadena de allí en más, podría dar lugar a otro estudio de caso, pero “si el trabajo adquiere sentidos ambivalentes en las experiencias de los sujetos, los procesos de accidente y enfermedad exhiben con mayor crudeza los aspectos esclavizantes del trabajo” (Cutuli, 2019, p.159).

Se trató de una decisión unilateral por parte del Consejo Escolar designar a los auxiliares y docentes para la entrega de bolsones de mercadería, distintos referentes de sindicatos como SUTEBA, ATE, UDOCBA, alzaron su voz para denunciar el proceder “egoísta” de los consejeros escolares que “no apelaron al diálogo para ver como la escuela iba a implementar estas medidas” (Pablo Traversaro, referente sindical). Ante las quejas, la Subsecretaría de Educación de la Provincia manifestó que los comedores escolares son prioridad esencial de todos y que “No es algo que se pueda hacer. Es algo que se debe hacer”. Es evidente que resulta una práctica recurrente alzar la bandera de que “la escuela es de todos” pero esa misma bandera se retira al momento de atender a las problemáticas de logística y de responder ante el llamado de quienes asumen el peso y cargan la escuela sobre sus hombros, en los estratos más bajos, reclamando nada más ni nada menos que el respeto de sus derechos laborales. En definitiva, el Estado con estas medidas contra la vulnerabilidad de la pandemia, buscó atender urgencias pero a costa del bienestar de los trabajadores que pusieron el cuerpo.

Si bien la noción de “accidentes” de trabajo oculta el vínculo existente entre los daños sufridos por el cuerpo de la persona que trabaja y las condiciones en que lo hace (Cutuli, 2021), dado que un “accidente” constituye una “cualidad o estado que aparece en algo, sin que sea parte de su esencia o sistema” (RAE, 2015); quienes ponen el cuerpo a diario asumen el deterioro de su salud como un desgaste inherente de su propia tarea, pero que acarrea un impacto que se sufre dentro y fuera del desarrollo de la actividad productiva (Cutuli, 2021).

En definitiva, reconocer ese potencial transformador del sistema integral de cuidados, en el que se incluye al sector de limpieza como un sector subalternizado y transversal a la economía, implica estructurar los esfuerzos políticos para que -además de retribuciones monetarias dignas y compensaciones- se formulen leyes que reconozcan y equiparen los derechos de los sectores más vulnerables, y que cuando ya se encuentran vigentes estos derechos se respeten, para así alcanzar condiciones de empleo más favorables y equitativas.

¹⁷ Porque lo personal es político me permito en este epílogo mencionar el caso de Julia, mi madre, que actuó como informante clave de esta investigación, -y es fuente de toda inspiración- facilitando las entrevistas con cada uno de los trabajadores, que fueron en su mayoría también sus compañeros y compañeras de trabajo en distintos sectores, quienes compartieron la misma vulnerabilidad y la misma poca valorización de su labor. Porque su trabajo constante a lo largo de toda su vida, sus valores, dedicación y fortaleza, inspiraron y acompañaron este trabajo incluso antes de haberlo iniciado.

Entendiendo que mejores condiciones laborales extrínsecas del trabajo no se alcanzan únicamente con un espacio fiscal más amplio que considere la perspectiva de género, - incluyendo políticas de refuerzos de financiamiento, o impulsión del gasto-, se requiere también que las leyes vigentes se efectivicen y tengan aplicación práctica, que los individuos accedan a una efectiva protección social y un sistema previsional más eficiente. Porque sin un Estado responsable que entienda las tareas de cuidados como de interés general y sin marcos regulatorios que protejan efectivamente a los sujetos que se desempeñan en los contextos más desfavorables, no existen derechos que hacer cumplir.

“Una cosa es decir que el género es una performance (se actúa) y otra que el género es performativo. Cuando decimos que el género es performance suponemos que tomamos un rol, que actuamos, y que esta actuación o role playing es crucial para el género que somos y el que le presentamos al mundo. Decir que el género es performativo es diferente porque para que algo sea performativo tiene que producir una serie de efectos. Actuamos, caminamos, hablamos de maneras que consolidan la impresión de ser un hombre o una mujer. (...) Actuamos como si ese ser hombre o ser mujer fuera una realidad interna, o algo que es verdadero acerca de nosotrxs, un hecho. Realmente se trata de un fenómeno producido y reproducido todo el tiempo. (...) En mi opinión el género es culturalmente construido, pero también un dominio de agenciamiento y libertad.”

Judith Butler (2011)

Los trabajos de limpieza producen las condiciones imprescindibles para el desarrollo de cualquier actividad. Desde esta perspectiva, podrían pensarse como sustanciales a la concreción de toda tarea productiva, en virtud de la imposibilidad de su desarrollo ante la ausencia de dichos trabajos. Sin embargo, la desvalorización simbólica de las tareas así como la subalternización de quienes las realizan, constituyen una regularidad persistente, aunque con matices que se propone identificar en este capítulo.

La regularidad con que los trabajos de limpieza son necesarios en todas y cada una de las actividades desarrolladas en los espacios público, privado y doméstico, lleva a que podamos encontrarla en la forma de diversas relaciones sociales y jurídicas. La heterogeneidad en términos de los dos elementos que definen la condición estatutaria del trabajo asalariado: la asociación del trabajo a derechos sociales y la regulación jurídica de la relación laboral, avala la hipótesis de que el estatus en estos trabajos no se define tanto por sus cualidades intrínsecas como extrínsecas. Es decir, los procesos de trabajo se asemejan, pero las relaciones sociales y jurídicas en que se parapetan, difieren.

Como se explicó al inicio de la tesis, la aproximación exploratoria a esta hipótesis, ha desarrollado un análisis a partir de siete entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores que desempeñan tareas de limpieza como trabajo remunerado en casas particulares, instituciones educativas y edificios de propiedad de renta y horizontal. Se observará, asimismo, el disímil devenir histórico de las regulaciones laborales de cada sector, lo que abona además la idea de que desde el propio Estado se ha reproducido la

estratificación. Diversos condicionantes interseccionales sugieren que los sujetos trabajadores y las cualidades que se les asignan, condicionan su inserción en uno u otro sector, con desiguales oportunidades de acceso a derechos.

La sostenibilidad de la vida como trabajo asalariado. Trayectorias laborales en trabajos de limpieza

Resulta pertinente partir desde el género performativo cuando lo que buscamos es la construcción de trayectorias de trabajadores y trabajadoras que se han dedicado a las tareas de reproducción de la vida, donde será necesario inmiscuirse en el recorrido previo que les llevó a desempeñarse en un sector tan esencial como invisible. Construir las trayectorias a partir de un enfoque exploratorio, recopilando las experiencias de los y las entrevistadas del sector de limpieza, nos permite ver cómo se insertan laboralmente hombres y mujeres y cómo perciben sus tareas. En este capítulo se reconstruirán las trayectorias laborales y formativas de las personas entrevistadas para esta investigación durante los primeros meses de 2021, en Necochea.

Repasando, se han entrevistado trabajadores y trabajadoras de 3 áreas que desempeñan distintos puestos de trabajo pero intrínsecamente la misma tarea: 2 encargados de edificios; 2 auxiliares no docentes; 1 trabajadora de la quinta categoría sin retiro; 1 trabajadora de la quinta categoría con retiro; 1 jubilada de auxiliar no docente que también se desempeñó como trabajadora doméstica de casas particulares con y sin retiro.

Los entrevistados masculinos que se desempeñan en el sector de limpieza son auxiliares no docentes o encargados de edificios de propiedad horizontal, al menos en el territorio de esta investigación, la ciudad de Necochea, es prácticamente inexistente la presencia de hombres en la quinta categoría, hecho que coincide con los datos nacionales. Esto nos servirá como un disparador más adelante para discutir sobre la presencia de los hombres en las tareas de reproducción social, en relación a los diversos factores interseccionales que condicionan la inserción de los sujetos trabajadores en uno u otro sector, con desiguales oportunidades de acceso a derechos.

Es pertinente reconocer que esta investigación se sitúa en el marco de la Crisis de Reproducción Social, tal como la estudia y nombra Nancy Fraser (2016), lo cual le da un sentido de importancia aún mayor ubicándola en un debate actual y urgente. Lo que plantea la autora en *Las contradicciones del capital y los cuidados*, es que dicha crisis está “exprimiendo” un conjunto de habilidades sociales referidas a las tareas de cuidado tanto en el ámbito familiar como en el de las comunidades más amplias y de las relaciones sociales en general. Se trata de una Crisis de Reproducción Social en el sentido amplio, abarca aún más que las tareas de cuidado. Si bien la Crisis de Reproducción Social, según reconoce la autora, está enmarcada en una crisis general del sistema, es sabido que a menudo queda olvidado en los debates y en este sentido la autora propone entenderla como “una expresión más o menos aguda de las contradicciones socio productivas del capitalismo financiarizado” (Fraser, 2016, p. 112).

La idea de seleccionar personas que realizan tareas de limpieza en diversos ámbitos no es al azar, tiene que ver con el concepto de Diamante del Cuidado, introducido por Razavi (2007) y el reconocimiento de los sectores estratégicos donde el cuidado se lleva a cabo, a saber: la familia, el mercado, la escuela y organizaciones sociales o comunidades. El Diamante del Cuidado denota la presencia de los actores que organizan socialmente el cuidado de manera interrelacionada porque la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades. Pérez Orozco (2006) sugiere hablar de redes de cuidado, un concepto más abarcativo, porque además de los mencionados actores que cuidan, contempla el escenario donde sucede el cuidado con los marcos normativos e institucionales. La clave de las redes de cuidado es que como están en permanente cambio e interacción, pueden ser transformadas, lo que abre un vector de acción más que interesante para pensar la política pública.

Sobre el costo invisible que conllevan los cuidados, Zibecchi (2014) menciona que para las mujeres, asumir desproporcionadamente este rol de cuidadoras de los integrantes de las familias, e incluso de otras familias a través de las redes de cuidado, esconde importantes consecuencias emocionales, físicas y económicas para ellas. Como todos estos temas están “naturalizados” se afirma que es un costo invisible porque existe pero no se habla de ello, no se lo ve. Esto tiene una estrecha relación con el concepto que buscaremos recuperar y discutir más adelante, en el siguiente capítulo: trabajo emocional. El hecho de que las mujeres efectúen el trabajo de cuidado aún en las peores circunstancias a costa de perder posibilidades de inserción en el mercado laboral, tiempos de descanso y de ocio, tiene consecuencias tanto en términos de calidad de vida como de ejercicio de derechos (Zibecchi, 2014).

Cuando se comience a abordar las entrevistas que conforman el trabajo de campo de esta investigación, se evidenciará que todas las relaciones y acciones que se dan en torno al trabajo doméstico y a los cuidados, son responsabilidades de las mujeres, esto también se evidencia en otros estudios similares (Pérez Orozco, 2006; Marcal, 2016; Rodríguez Enriquez 2007; Gorban y Tiziani, 2018; Pérez y Cutuli, 2011; Minardo, 2020). El hecho de que se trate de asuntos de mujeres, no excluye a los hombres en este ámbito, es justamente su ausencia la que los hace presentes en el debate. Aun cuando se trata de entrevistados masculinos que realizan tareas de limpieza, la reconstrucción de sus jornadas laborales y de su percepción sobre su trabajo, se evidenciará lo planteado anteriormente.

Para enmarcar este debate en las cifras oficiales, es pertinente contemplar los datos de la Encuesta Sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Según estos datos del INDEC (2014), en Argentina las mujeres dedican 3,4 horas a los quehaceres domésticos, mientras que los varones dedican 1,2 a la misma actividad. Las mujeres dedican 1,9 horas al cuidado de personas, mientras que sus pares masculinos dedican 0,6 horas. En la provincia de Buenos Aires, descartando CABA, estos mismos indicadores reportan cifras similares. Las mujeres dedican 3,7 horas a los quehaceres domésticos y 2,0 horas al cuidado de personas. Los hombres, por su parte, reportan 1,3 horas dedicadas a los quehaceres domésticos y 0,7 horas al cuidado de personas.

Al observar las tasas de participación al trabajo doméstico no remunerado de nuestro país, puede evidenciarse aún más la feminización de los cuidados. Considerando el segmento

etario de 18 a 29 años, puede verse que el 85,3% de las mujeres realizan tareas de cuidado, mientras que en el mismo fragmento la población masculina que realiza trabajo doméstico no remunerado solo es el 52,0%. Estos valores se incrementan en el grupo etario de 30 a 59 años, donde el 93,2% de las mujeres realizan TDNR, frente al 61,3% de los hombres. Las enormes diferencias persisten en la tercera edad, donde a partir de los 60 años, podemos observar que 83,7% de las mujeres realizan TDNR frente al 57,3% de los hombres (INDEC, 2014). Más allá de que estas cifras están referidas al trabajo no remunerado, constituyen una herramienta para este trabajo, porque permiten visualizar que las tareas de cuidado recaen profundamente sobre las mujeres al interior del hogar, que conforma una matriz que se replica en el mercado de trabajo, formando a las mujeres para obtener una salida laboral poco calificada y generalmente mal paga.

Con todo esto, la generización del trabajo doméstico, remunerado o no, es un hecho. Un abordaje cualitativo permite realizar un análisis más sensible y detallado de las vivencias de quienes están detrás de aquellas duras cifras. Las trayectorias que se presentan en esta investigación tienen muchos puntos de conexión entre sí, e ilustran las condiciones de estos grupos poblacionales. Todas las personas entrevistadas han tenido un temprano ingreso al mercado laboral informal, que se ha convertido en el principal factor influyente al momento de interrumpir la trayectoria educativa formal. Otro dato no menor, es que provienen de hogares de sectores de bajos ingresos, con padres y madres en su mayoría sin escolarizar -o escolarización incompleta- e incluso no alfabetizados.

Estos factores acaban condicionando el universo de posibilidades de inserción laboral, el padecimiento de las necesidades en primera persona conlleva a estimular el temprano acceso a las actividades remuneradas. Existen diversos estudios que sostienen que el servicio doméstico constituye la inserción laboral más cercana al alcance de las mujeres de bajos recursos (Gorban y Tiziani 2018; Lautier, 2008) que lejos de considerarse un empleo transitorio, muchas veces acaba condicionando toda la trayectoria laboral. En lo que concierne a las mujeres entrevistadas para esta investigación, el trabajo doméstico constituyó una puerta a las actividades remuneradas a muy temprana edad, un hecho que ellas identifican como una ayuda a la economía del hogar.

En este sentido, el caso de Nilda es ilustrativo, con 68 años jubilada como trabajadora del servicio doméstico, desde los 16 años trabajó en casas rurales particulares. Un dato no menor es que Nilda inicia su trayectoria laboral de la misma manera que la va a finalizar, siendo empleada doméstica sin retiro en el ámbito rural. En la entrevista remarca el momento en que contrae matrimonio y junto a su marido se va a trabajar a otro campo, donde habían contratado a ambos. Nilda interrumpe su trayectoria laboral para dedicarse a criar a sus cinco hijos, y aunque en todos esos años trabajó, ella identifica su “vuelta al trabajo” recién a los 46 años. Esta vuelta coincide con su primer empleo formal, donde reconoce que gracias a eso que ella menciona como una ayuda

“pudimos progresar un montón porque los dos teníamos un sueldo. Además nos daban toda la comida en el campo. Comúnmente en el campo a eso se le llaman ‘los vicios’”. (Nilda, Jubilada, TDSR, 70 años)

El trabajo sin retiro tiene la particularidad de que en el espacio de trabajo se juegan cruces muy cercanos a la intimidad. En cuanto a la instancia de la comida se trata de un momento que puede expresar desigualdades, tal como queda ilustrado en el fragmento anterior, donde Nilda menciona que se llama vicios a la comida que se le brinda como parte de su remuneración y forma una condición contractual.

“Lo único que sí, no te podías pasar mucho, porque la señora te decía “se gastó más Nilda” y yo le decía, “si señora, las cosas han aumentado...”. No podíamos comprar helado o yogurt, obvio. Pero teníamos lo principal, yerba, azúcar, fideos, carne, el pan!” (Nilda, Jubilada, TDSR, 70 años)

Por estas razones es que podemos considerar esta forma de vincularse como modelos a partir de los cuales establecer autoridad, indulgencia, exigencia (Cutuli-Pérez, 2011).

Diversos factores impulsan a las trabajadoras a buscar mejores condiciones laborales, no solo los bajos salarios, también la falta de regulación, la falta de representatividad política y el desgaste corporal que la propia labor implica, impulsa dicha búsqueda que no todas concretan. Es una práctica común que esa búsqueda tenga como corolario un empleo público, como auxiliares de la educación, desempeñando prácticamente las mismas tareas de limpieza que en casas particulares, pero dentro de la formalidad, con un marco regulatorio distinto y con unas condiciones contractuales protegidas, donde el trabajo está asociado a derechos.

Robert Castel, en *El ascenso de las incertidumbres* (2010), estudia a la sociedad salarial -ese conjunto de posiciones salariales diferentes y a la vez estructuralmente relacionadas entre sí- donde todo circula, todo se mide y se compara pero sobre la base de la desigualdad de posiciones. El autor retoma un eje central del ideario liberal -el cual ha recobrado especial vigencia en la actualidad- sobre que el derecho laboral “invasor y demasiado rígido” se convierte en un obstáculo para luchar contra el desempleo. Y explica que, desde un punto de vista histórico, se demuestra exactamente lo contrario, el derecho al trabajo ha permitido alcanzar cierta libertad a los trabajadores, superando el estado de servidumbre que caracterizaba las relaciones laborales precedentes. En línea con lo planteado por el autor, la dignidad no es reconocida e impuesta al trabajador, hasta que éste conquista sus derechos en la sociedad salarial, durante el siglo XX, que es cuando se toma verdadera conciencia del derecho del trabajo según el autor. En este sentido, las mujeres, y especialmente aquellas que han construido su trayectoria laboral en torno al trabajo doméstico remunerado, han visto muy lejana esa conquista de la dignidad sobre la que Castel bien se explaya, y tiene sentido para ellas buscar esa dignidad del trabajo en otros puestos de empleo, pero curiosamente acaban realizando las mismas tareas.

Cabría preguntarse ¿qué ha cambiado? es otro puesto dentro del mismo sector subalterno, extrínsecamente distinto, intrínsecamente el mismo. Para las trabajadoras ha cambiado todo. Entrar en el cuadro de la formalidad y acceder a derechos laborales se traduce en dignificación de su trabajo. El caso de Marta de 73 años es interesante en este sentido. Su trayectoria laboral comienza a los 11 años, realizando tareas de cuidado de bebés y niños de una familia de médicos de Necochea, aquel fue el primero de todo un camino de “ser” para otros que persiste hasta hoy en día. Tal como se evidencia en los casos de Nilda y Marta,

donde sus trayectorias laborales comienzan a muy temprana edad, en la que podemos enmarcar dentro del trabajo infantil, las condiciones de vida de las familias, las trayectorias laborales de las personas adultas y la división sexual del trabajo en los hogares, han ejercido una enorme influencia sobre los vínculos que establecen los niños, las niñas y los/las adolescentes con el trabajo, así como sobre la construcción de las expectativas y los imaginarios respecto de sus oportunidades laborales futuras. Existe suficiente evidencia empírica sobre cómo estas cuestiones marcan el camino de la trayectoria laboral de niñeces y adolescencias en términos de expectativas, valoraciones y posibilidades en torno al trabajo (Aspiazu y Labrunée, 2021; Rausky, 2021).

Marta identifica con el progreso el momento en que comienza a trabajar como auxiliar no docente en una escuela para complementar su sueldo como empleada doméstica:

“Me sentí más cómoda trabajando en la escuela, como empleada doméstica sos un cero a la izquierda, en la escuela tenés otro trato. Antes, no se ahora, a las empleadas domésticas las tenían allá en un rincón, ¿comer juntos? ¡No! Vos allá. Eso nunca pasaría en la escuela. Si no hubiera trabajado en la escuela hoy en día no estaría jubilada.”
(Marta, Jubilada, 73 años)

En este pasaje de Marta, vuelve a aparecer el hecho de compartir la comida, un momento íntimo, como una oportunidad de valoración simbólica. Esto a la vez que se trata de un trabajo en el marco de la informalidad, con ausencia de derechos laborales. Por lo que la valoración está doblemente ausente.

Pero lo que respecta a la valoración del trabajo no se condice con esa mejora en la calidad de vida que representa ingresar en la formalidad. Recordemos que la reciente moratoria previsional habilitó a aquellas mujeres que llegada a su edad de jubilación no alcanzaban la cantidad de años de aportes requeridos, les permitió acceder al sistema previsional. La anterior refiere a una conquista muy reciente y aún persisten porcentajes muy inferiores de registración laboral para las trabajadoras de casas particulares. Basta hacer un breve recorrido histórico de los derechos laborales alcanzados por la masa de trabajadores durante todo el siglo XX, para identificar que las trabajadoras de casas particulares fueron sistemáticamente excluidas de éstos (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). Esto se evidencia en las experiencias personales de las entrevistadas, cuando Marta comenzó a tramitar su jubilación, se enfrentó a la negación de su condición como trabajadora, tras haber dedicado toda una vida al cuidado de otros:

“Cuando yo fui a jubilarme el señor ve a la edad que yo había empezado a trabajar en los papeles y me dice ¿usted nunca trabajó? Si señor, yo trabajo desde los 11 años, pero antes los ricos no nos aportaban para la jubilación. Porque yo sabía que ese viejo... si él también tenía mucamas. A mí me dio bronca, porque yo me rompí el alma y este desgraciado venía a decirme que no había laburado. Por eso le dije eso de los ricos.” (Marta, Jubilada, 73 años)

Esta actitud negacionista sobre el trabajo desempeñado por Marta es un claro ejemplo de la jerarquización de las tareas y la valoración social de los trabajos típicamente femeninos.

Incluso al interior del hogar la valorización de las tareas típicamente femeninas suele estar ausente. *“Esto no se valora nada, esto es una obligación, no me queda otra, ni siquiera puedo hablar con ninguno de los dos”* cuenta Marta que, aun jubilada, sigue trabajando para su familia, al cuidado de su pareja que se encuentra discapacitado y su madre quien padece Alzheimer y demencia senil. En la entrevista, entre miradas, señas, algún que otro grito, se evidenció el agotamiento de Marta tras toda una vida entregada a cuidar de otros. Si bien Marta goza de buena salud, vive en su casa encerrada, cualquier mínima salida de su casa es algo imposible, según ella, porque debe cuidar de su madre y de su pareja, quienes requieren de su atención permanentemente.

La valorización del trabajo hace a la jerarquización social de las distintas tareas productivas. En lo que respecta al trabajo doméstico, autores como André Gorz (1995) se refieren a ese tipo de trabajo como “trabajo de servidor” diferenciándolo marcadamente de otros trabajos que se desempeñan en el ámbito doméstico, por trabajadores matriculados -o no- como plomeros, gasistas, encargados de edificios. La clave distintiva entre estos dos trabajos domésticos, es la generización. Mientras que en los últimos se trata de labores socialmente asumidas por hombres y se detenta un saber específico que hace a la profesión y un “tecnicismo infranqueable” (Gorz, 1995, p. 185); las tareas de servicio doméstico son socialmente ligadas a las mujeres y no se les reconoce ningún saber profesional específico. A aquellos profesionales generalmente hombres se les paga por lo que el cliente no sabe hacer; a las mujeres del servicio doméstico, el cliente les paga por lo que no quiere o no puede hacer. Esto se debe a la reproducción social de la mano de obra feminizada y gratuita que se ha desarrollado a través de la socialización primaria y secundaria, conformando estereotipos de lo que las mujeres saben hacer como algo innato y conformando el mayor ejército de reserva que el mercado de trabajo haya detentado (Cutuli, 2018).

Sin embargo, retomando el planteo del capítulo anterior, puede traerse nuevamente el caso de los choferes que entre los años cuarenta y cincuenta, conquistaron una serie de derechos y regulaciones que les permitieron profesionalizar su trabajo a la vez de formar un estatus independiente del servicio doméstico, en el que eran incluidos anteriormente. Tal como Pérez desarrolla, esta conquista por parte de los choferes se dio bajo la compañía y el apoyo de legisladores provenientes de diversos espacios políticos (Pérez, Garazi, Cutuli, 2018). Años atrás, en 1928, cuando se discutía la ley que limitaba la jornada de trabajo a 8 horas diarias, la Federación Obrera de Chauffeurs presentó una petición en el Congreso de la Nación para ser separados del servicio doméstico y así lograr ser contemplados en la ley que se estaba discutiendo. El protagonismo que el automóvil adoptaría en el desarrollo de la vida moderna fue otro factor para jerarquizar su trabajo y demarcarlo como un trabajo que requería cualificaciones especiales. Esto sin mencionar que a la par de los argumentos anteriores, buscaban separarse del servicio doméstico esgrimiendo un discurso que parecía justificar la ausencia de derechos de los y las trabajadoras del servicio doméstico. Pérez recopila los diversos debates y reclamos que tuvieron lugar, hasta que en 1956 mientras los choferes ya gozaban de un salario mínimo, régimen de accidentes de trabajo, jornada de 8 horas con un

descanso semanal de 24 horas, entre otros derechos. Quienes se desempeñaban en el servicio doméstico, carecían de esos derechos.

El ejemplo de los choferes podría considerarse como uno de tantos hechos y construcciones que han llevado a que el espacio doméstico y las tareas de cuidados y reproducción de la vida que en él se desarrollen, constituyan un territorio exclusivamente femenino. En este sentido, se abre uno de los ejes fundamentales de esta investigación, buscamos contraponer las tareas típicamente femeninas cuando son realizadas por mujeres, frente a las mismas cuando son realizadas por hombres, con la intención de demostrar cómo cambia la valoración social y el reconocimiento en materia de derechos cuando son llevadas a cabo por unas u otros. En primer lugar, nos referiremos a la valoración social percibida por cada trabajador/a, evidenciando las diferencias. Cuando se trata de trabajadoras domésticas con y sin retiro, todas coinciden en la poca o casi ausente valoración de su labor, cita a continuación de dos de ellas:

“Ellos nunca me dijeron si valoran algo de mí, y yo tampoco me doy cuenta si valoran algo. Porque no son de decirte cosas buenas. Sé que por ahí le puede gustar algo que hice porque no me viene a decir lo que falta. Entonces me doy cuenta que se quedó contenta por no mandarme...” (Daniela, TDSR, 40 años)

Algo significativo para remarcar del fragmento anterior es que la trabajadora presume cierta valoración porque no existe una queja por parte de su empleadora y no por un reconocimiento explícito.

“Yo creo que está muy mal valorado, nadie quiere pagar lo que vale. Te dicen ¿éso cobrás? Y bueno, límpiala vos a tu mugre, digo yo. Capaz tengo una manera de pensar medio rara, pero bueno yo lo que cobro es esto y si no te gusta hacelo vos. Hay patrones que son muy guachos que se creen que porque vos vas a limpiar sos cualquier cosa, o que vas a sacarle la mugre porque te gusta. O que vas y que te estás humillando...” (Veronica, 39 años, TD con retiro)

El análisis de las entrevistas -y la confrontación de estos dos pasajes en particular- deja entrever un mayor grado de dependencia de las trabajadoras sin retiro en contraposición a las trabajadoras con retiro, las cuales al trabajar por hora, acceden a otros mecanismos de negociación y disminuye en cierta medida la dependencia hacia el empleador en términos de subsistencia, dado que les permite diversificar sus fuentes de ingreso al mantener múltiples relaciones laborales. Además puede asociarse una mayor independencia con mayor jerarquización del empleo.

Como ya se ha explicitado, en esta investigación se entrevistó a hombres que realizan tareas de limpieza en el ámbito público: auxiliares no docentes en escuelas, y en el ámbito privado: encargados de edificios. Cuando se preguntó a los encargados de edificio sobre su percepción de la valoración social de su trabajo, ambos consideraron que era “muy buena” porque no recibían quejas y que esto tiene cierta relación con la fuerte representatividad política que obtienen con su sindicato. Sumado a esto, los hombres entrevistados suelen

reconocer mejor sus derechos laborales, mantener un contacto directo con delegados sindicales y gozan de algunos beneficios en comparación a sus pares femeninas, como el poco tiempo requerido para concluir las tareas de limpieza y la confianza que manifiestan los habitantes del edificio. Sobre estas varias cuestiones, Juan Carlos comentaba:

“sí, conozco mis derechos, todo eso lo sé. Nos tienen al tanto continuamente, yo voy a pescar con el del sindicato de SUTERYH (...) lo que pasa que es grave meterse con un encargado de edificio, para que a mí me echen tengo que hacer un cagadón terrible, el sindicato es muy fuerte... Imagínate que si alguien a mí quiere hacerme juicio es un juicio por propietario, en ese sentido a nosotros nos cuidan mucho. Continúan nos actualizan la escala salarial.

(...) la valoración bien, porque nunca tengo quejas, a lo sumo me dicen mira Carlos acá te olvidaste. Yo creo que lo que más valoran ellos es la confianza... me doy cuenta porque la gente me confía cosas que para ellos son importantes, como un vecino que se fue a EEUU y me dejó la llave del auto para que lo use.” (Juan Carlos, encargado)

El caso de los encargados de edificio tiene la particularidad de que, como consecuencia de las condiciones contractuales de su puesto, pueden vivir en un departamento del edificio donde trabajan. Esto dispone el escenario para que se desdibuje el límite entre lo privado y lo público y se den ciertas situaciones que en otra circunstancia, donde estén bien delimitadas aquellas esferas, no sucederían. Por citar un ejemplo del trabajo de campo, Juan Carlos comentaba:

“Un día completo de trabajo, bajo temprano, lavo los pisos, la vereda, los vidrios, reparto el correo y después a la tarde saco la basura. Por ahí si ando medio dolorido de la espalda me ayuda mi señora... y ella también me cubre en las vacaciones, ahí la contrata el mismo consorcio.” (Juan Carlos, encargado)

No hay un relato único entre quienes fueron entrevistados, tampoco entre las mujeres, la construcción de la jornada laboral diaria es personal, sin embargo pueden observarse puntos en común entre algunos grupos. Un punto de encuentro se da entre trabajadoras sin retiro y encargados de edificios, ambos grupos de trabajadores tienen como característica contractual la fusión vivienda-empleo que se mencionó anteriormente, por lo que en la comparación entre grupos, esto tampoco explicaría las vulneraciones que enfrentan las mujeres.

Otro de estos puntos en común refiere a las capacitaciones recibidas. Cuando los hombres son quienes desarrollan actividades de limpieza, pareciera que se trata de una actividad productiva; sin embargo cuando son las mujeres las que lo hacen, se trata de una actividad reproductiva. ¿Qué quiere decir esto? Que las mujeres -sobre todo cuando se trata de aquellas de bajos recursos y escasos niveles de educación, y llegan a insertarse en el mercado laboral como trabajadoras domésticas, personal de limpieza, auxiliares no docentes, etc... están haciendo lo que se espera de ellas: limpiar y cuidar. Cuando son los hombres quienes se encuentran en esos puestos, como los encargados de edificio, sorprendentemente

o no, acaban obteniendo una de las representatividades políticas más fuertes que les permite una mejor calidad de su trabajo en materia de derechos.

“una vez recibí una capacitación de electricista por el sindicato de encargados y otra vuelta una de seguridad e higiene por parte del seguro del edificio. Fueron gratis, no tuve que pagar nada” (Juan Carlos, encargado de edificio)

“Te exigen una charla en la Usina sobre primeros auxilios por si se descompone alguna persona. Es una exigencia del Sindicato. También hicimos un curso por si pasa algo en caso de incendios mientras llamas a los bomberos.” (...) “después los ascensoristas me enseñaron que tengo que hacer en caso de emergencias si queda algún vecino adentro como lo tengo que sacar” (Oscar, encargado de edificio)

Las capacitaciones laborales de empleos altamente masculinizados en el ámbito doméstico permite profesionalizar más la actividad, y convertirla en un oficio. Esto puede considerarse como una consecuencia de la fuerte representatividad política sindical de ciertos sectores. En los puestos altamente feminizados sucede otro fenómeno, se trata de sectores muy informales, con débil representatividad política. Además en lo que respecta a saberes y capacitaciones, se espera de las mujeres que tengan incorporados ciertos saberes innatos; perdiéndose así la posibilidad de profesionalizar más la práctica a la vez que se otorgan estrategias de autocuidado y prevención en la salud de los trabajadores, como logran otros sectores con mayor presencia masculina.

Lo anterior puede dialogarse a la luz de lo planteado por Cutuli (2021) en su artículo sobre la enseñanza del trabajo doméstico donde se analiza el Material de Apoyo para la Formación de Casas Particulares, publicado en 2010 y reeditado en 2014. Dicho material, si bien se da en el marco de unas políticas de inclusión y reconocimiento de derechos, presenta diversos sesgos de género y clase. En aquel artículo se discute por qué cuando nos referimos a tareas de cuidado y reproducción se piensa más en términos de cualidades que de cualificaciones -lo contrario al discurso que buscaron sostener los choferes y los sectores que le dieron apoyo para profesionalizar su actividad- y también se recupera la idea de que el saber ser es una característica que reiteradamente se espera de las trabajadoras por parte de los sujetos empleadores. Ese saber ser implica muchos más que “suministrar una cantidad de trabajo contractual a un precio contractual, sino también en agradar, en darse por entero” (Gorz, 1995, p.185)

En línea con lo anterior, podrían discutirse las transformaciones en los saberes que la formación puede generar en estos tipos de trabajos, y si efectivamente los cursos y capacitaciones lograrían profesionalizar una actividad que está naturalmente asociada a saberes femeninos. Perez y Cutuli (2011) exponen la contradicción que supone la poca desvalorización del trabajo doméstico considerado descalificado, frente a la acumulación de saberes que explica por qué son mayoritariamente las mujeres las que los desempeñan. Esa enorme acumulación de saberes que, tal como exponen las autoras, abarca casi toda la vida de las mujeres y se remunera como un trabajo poco calificado, no ha sido únicamente informal. Tareas asociadas a lo femenino -como aprender a bordar, coser y tejer- formaban parte del

contenido curricular que se pretendía que aprendieran las niñas en un proceso de escolarización que no hacía más que reproducir la división sexual del trabajo. Por lo cual no es factible afirmar que las mujeres sistemáticamente a lo largo de la historia no hayan querido insertarse en otros sectores. Los procesos de socialización primaria y secundaria les han guardado un lugar bien delimitado para ellas, el hogar.

Diversas transformaciones se han dado tanto en el mercado de trabajo en general, como en el servicio doméstico en particular, sin embargo las experiencias y relaciones que se dan entre empleadoras-empleadas, como actores sociales que son dos caras de una misma moneda, persisten. Pareciera que el mundo ha evolucionado pero los quehaceres domésticos siguen perpetuando las mismas prácticas. Continúa tratándose de un sector profundamente desvalorizado socialmente, altamente feminizado, donde se caracteriza a los y las trabajadoras de limpieza como “servidores/as” (Gorban y Tizziani, 2018).

Estas características lo constituyen como el sector subalterno al que nos referimos en esta investigación. El trabajo de servidor, es un concepto trabajado por André Gorz (1995) en *La metamorfosis del trabajo*, -y al cual ya se hizo referencia en párrafos anteriores- en el marco de una crisis sistémica, donde la esfera económica ha mercantilizado todo a su paso, y donde gracias a ello, no existe límite para las actividades que pueden ser transformadas en servicios remunerados, el autor supone, que el intercambio mercantil sin creación de valor, podría englobar todos los campos de la vida. En este sentido, el trabajo de servidor, para Gorz, es asociado a “trabajos humildes” que poco tiene que ver con el trabajo productivo o creativo. Se trata de una “masa de ejecutantes” una “clase servil” que en la actualidad se encuentra en gran parte socializada o empleada por empresas de servicios de mano de obra y que alquilan su mano de obra en términos bastante precarios, empleados a tiempo parcial y pagados a destajo. Según Gorban y Tiziani (2018) el lugar de subordinación de esta categoría se remonta a los orígenes del sector, que en Argentina pueden rastrearse hasta la posición social de los esclavos en la época colonial, junto con las mujeres las niñas y los niños indígenas, servidumbre, criadas y criados (Allemandi, 2017; Delrio, 2011).

Cutuli (2018) discute acerca de las situaciones en las que la demarcación de la actividad es difusa, y cómo asociar el trabajo doméstico a la gratuidad y a una responsabilidad femenina, ha atentado históricamente contra los derechos económicos de las mujeres. El dilema en torno a la incompatibilidad -o no- de los mercados con la intimidad, y cómo algunas prácticas íntimas se mercantilizan, puede recuperarse en una extensa bibliografía (Zelizer, 2011; Radin, 1996; Williams, 2000; Anderson, 1993). Margaret Radin (1996) en *Contested Commodities* desarrolla el concepto de “zona de mercantilización incompleta”, para teorizar sobre cómo de ciertos prácticas íntimas se han transformado en intercambios económicos, a saber: relaciones sexuales mercantilizadas, gestación subrogada, cuidado de niños y personas mayores, entre otras. Según la autora, en ciertas actividades, los valores de la persona y la comunidad interactúan de forma generalizada con el mercado y alteran muchas cosas alejándolas de su pura forma de libre mercado (Radin, 1996, p. 114). Si bien Radin estudia de manera mucho más exhaustiva esta dicotomía en las prácticas sexuales que en otras actividades, su razonamiento anteriormente citado puede ser útil para discutir cómo se construye la desvalorización del trabajo doméstico en particular, y de las tareas de limpieza en general, llegando a interpretarse muchas veces como una “ayuda” o un favor gratuito. Este fenómeno

se ha constituido como un objeto de estudio de las ciencias sociales, Gorz (1995) hace referencia a la dificultad de otorgar un valor económico a ciertas prácticas, en tanto ese valor no está centrado en la productividad de esas actividades.

En el trabajo de campo de esta investigación, puede hacerse un rastreo sobre la idea de “ayuda” de las tareas domésticas, para ilustrar lo que venimos discutiendo. Las entrevistadas mujeres utilizan el término “ayuda” en reiteradas oportunidades que ya han sido citadas, para referirse tanto al aporte de su salario al ingreso del hogar como a lo que su labor constituye para la familia empleadora. Lo significativo aquí, es que en ambos casos se la coloca en un lugar secundario, -tanto por su salario como por las funciones que realizan- desprestigiando la centralidad de estas tareas.

La jerarquización y generización del trabajo que se reconoce a partir de la época colonial, se replica hasta hoy en día, principalmente cuando la mercantilización de las actividades de reproducción de la vida se da en el marco de lo que llamaremos trabajo rural. Allemandi (2017) en *Sirvientes, criados y nodrizas*, realiza un recorrido histórico que integra el trabajo, las mujeres, los niños y la pobreza e indaga sobre el rol que ocupó el servicio doméstico en el mercado de trabajo, así como las condiciones de vida y laborales de estos sujetos.

Cuando se analiza el trabajo doméstico de empleadas sin retiro en zonas rurales, a la generización de ciertas tareas producto de la división sexual del trabajo se le suma otro eje transversal para el análisis que tiene que ver con relación entre la idiosincrasia y cultura de los propietarios de la tierra por sobre la clase trabajadora. Tal como Allemandi (2017) se expulsa, el género no fue la única condición que definió a los y las sirvientes, el servicio doméstico se constituyó en un espacio donde también las distinciones etarias, étnicas y raciales ejercieron influencia sobre las relaciones laborales. El caso de Nilda, quien fuera trabajadora doméstica rural durante la mayor parte de su vida, empleada por una familia terratenientes argentina, permite clarificar diversos aspectos que competen a cuestiones de género, de trabajo doméstico y de la -por lo menos curiosa- relación entre empleadores y empleados rurales. Poniendo en diálogo y contrastando la percepción de la trabajadora y los discursos que pueden interpretarse en su relación laboral.

El recorrido por la entrevista de Nilda permite conocer la persistencia de relaciones laborales pre-capitalistas, en el marco de una inmensa unidad productiva capitalista. En la misma relación laboral, se observa el cruce entre la frontera de lo íntimo-privado, con lo laboral-productivo, un aspecto que se repite entre las entrevistadas femeninas, mas no en los entrevistados masculinos. La entrevista de Nilda está teñida de diversos aspectos culturales impuestos de empleadores hacia empleados, como los arreglos matrimoniales, que son de mínima llamativos. De aquí pueden desprenderse diversos puntos de análisis, entre ellos la influencia de los empleadores por sobre la vida íntima de los trabajadores. Esta influencia, constituye una suerte de protectorado paternalista, que puede discutirse en torno a una peculiaridad de este tipo de trabajos donde las empleadas domésticas son testigos y partícipes de las dinámicas familiares en los hogares donde trabajan (Cutuli y Pérez, 2011).

Asimismo, ciertas imposiciones culturales como las mencionadas, pueden considerarse una forma de garantizar la reproducción de la mano de obra, minimizando los costos de

mantenimiento de esta y de la reproducción de la vida. Es usual en los trabajos rurales, que los empleadores soliciten matrimonios de trabajadores, de esta manera lo que aparenta ser simplemente una ventaja de costos, es a la vez una matriz que busca absorber mano de obra barata, mientras se le imponen aspectos culturales y se reproduce la división sexual en la estructura de trabajo rural. Este tipo de relaciones laborales, donde se contratan matrimonios pero el salario suele remunerar únicamente las labores realizadas por el varón, contribuyen a dar por sentada la gratuidad del trabajo doméstico. Aún en los casos donde las trabajadoras sin retiro perciben su salario pero han sido contratadas con sus parejas como caseros, existe la dificultad por demarcar los límites entre lo privado (gratuito para el interior de la familia por tratarse de su rol de esposa-madre) y lo laboral (remunerado). Ambas entrevistadas trabajadoras de casas particulares rurales sin retiro: Nilda y Daniela, pueden constatar esto.

No es azaroso que la primera aproximación al mercado laboral de la mayoría de las entrevistadas femeninas sea desarrollando tareas domésticas, ni que sea ése el trabajo que perpetúe a lo largo del desarrollo de toda su vida. Nilda cuenta que fue cambiando de trabajo, en distintos campos, en distintas casas de familia, pero ese cambio, solo refiere a los actores de sus distintas relaciones laborales. Permanece desempeñando las mismas tareas de cuidado, debiendo ser buena para lo que socialmente se les ha impuesto: limpiar, cuidar, lavar, coser, criar. Pero esto no es más que una construcción social del concepto de ser mujer. Estas cuestiones son detalladas y problematizadas por Katrine Marçal (2016) en “Quién le hacía la cena a Adam Smith”, donde se expone claramente que el actuar conforme al interés propio, para las mujeres ha sido un tabú, cuando no terminantemente prohibido. La historia de Nilda no es la excepción, también en ella hay cuantiosas imposiciones patriarcales que están naturalizadas y es común que no se asuman ni reconozcan, más bien son motivo de orgullo y emancipación personal.

En una situación semejante, Romina Cutuli (2011), estudia la vulneración y precarización de mujeres trabajadoras de la actividad pesquera en Mar del Plata, donde “El relato de las trabajadoras sobre sí mismas (...) es reconstruido a partir de diversos ‘espejos’ que les devuelven, en balance, una imagen positiva de su resistencia frente a las adversidades estructurales y cotidianas”. En esa publicación, se analiza el caso de las mujeres trabajadoras a la luz del concepto de “percepción de justicia”, planteando si reconocer la desigualdad significaría explicitar la debilidad que justifica la discriminación, cuando hablamos de división sexual del trabajo. Por otro lado, percibir la propia relación laboral como “justa” hace a la satisfacción laboral y favorece la productividad del trabajador (Cutuli 2011).

El debate en torno a la percepción de justicia y aquello que en verdad encarna ciertos atropellos, se clarifica reiteradas veces en las entrevistas, especialmente en las trabajadoras sin retiro. Al igual que Nilda en su pasado cercano, Daniela de 39 años, se desempeña actualmente como trabajadora doméstica sin retiro en zona rural de Necochea, los puntos en común entre ambas entrevistadas y entre ambas relaciones laborales son numerosos. Esto nos permite afirmar con mayor severidad las hipótesis que manejamos en relación al trabajo rural que fueron detalladas en párrafos anteriores.

A pesar de mostrarse conformes y agradecidas por tener trabajo, tanto el relato de Nilda como el de Daniela están repletos de diferencias muy marcadas, entre empleadores y

empleados, algo que las entrevistadas llaman “cosas de ricos”¹⁸. Los requerimientos por parte de los empleadores cuando se trata de trabajo doméstico sin retiro, dificultan la separación entre lo público y lo privado, por lo cual la reconstrucción de la doble jornada laboral, se vuelve una sola. Es así como aquellos requerimientos que deberían ser exclusivamente sobre aspectos laborales, acaban siendo íntimos en este tipo de trabajos, sobre esto Daniela contaba:

“Trato de que mis hijos no vayan cuando hay gente porque sé que eso no les gusta a ellos. Ya me habían llamado la atención, ella, una vez. Y también lo entiendo, entiendo que mis hijos no puedan andar ahí, por la gente misma que va. Una temporada vino un neozelandés con la familia, con la señora y los hijos, había un nene que tenía la misma edad que mis hijas. Ellos jugaban. El nene la venía a buscar acá, o ella lo iba a buscar a él. Y el capaz se encontraba desayunando y mi hija lo esperaba...Y por ahí en un momento la señora del administrador me dijo, que no le gustaba que mi hija estuviera ahí porque por el hecho de que esa era gente era muy... de mucha plata... muy rica, que ella no hacía la diferencia pero... viste había que respetar porque el hombre este era de mucha plata.(...) Fue una queja de ella, no del huésped, el huésped era divino(...) La familia del nene no hizo nunca una distinción, ella lo hizo. Con los grandes también pasa. “ (Daniela, TDSR, 40 años)

El esfuerzo por querer separar dos mundos que, de no existir esa relación laboral, no se encontrarían, enlaza a dos realidades sociales tan desiguales como lejanas, interactuando cara a cara, esto genera una estigmatización desde ambos lados. Sin embargo, podría darse algo similar a lo que sucede con el concepto de ‘percepción de justicia’ que se discutió más arriba, donde reconocer la desigualdad o la discriminación implicaría ubicarse en una posición incómoda o de debilidad por parte de las empleadas, en este sentido Daniela reconoce:

“Creo que uno se siente así... nosotros reconocemos que no podemos estar ahí donde están ellos. Nosotros mismos también nos excluimos, no solo ellos.(...) No compartimos los mismos temas, ellos tienen otra... Lo que he logrado escuchar... Ellos hablan de gente muy poderosa, de gente de mucha plata. Siempre estos temas, mucha plata mucha plata. (...)Hubo un día, el 31 de diciembre creo... Ya uno ya sabe que no va a ir en la mesa de ellos, aunque ella te diga ‘ay vamos a comer todos juntos bla bla’. Nosotros mismos ya sabemos que vamos a tener una mesa totalmente separada y distinta. Hemos compartido la mesa pero con otra gente. Cuando es gente de muy alto nivel, no te incluyen en la mesa. Cuando es gente más o menos

¹⁸ Esto también se identifica como un punto en común con el caso de Marta “las cosas de ricos” a las que hacen referencia las trabajadoras entrevistadas, son las que definen una relación laboral muy irregular, en torno a prácticas de explotación, ausencia de responsabilidades por parte de empleadores y consumo suntuario.

ahí sí, ‘veni sentate con nosotros, entramos todos’, ahí sí entramos todos.” (Daniela TDSR, 40 años)

Sobre este encuentro de dos mundos socialmente lejanos, Debora Garazi (2020), relata diversos sucesos que constituyen características típicas del sector de servicio, trabajos que se realizan en torno a la proximidad. La autora explica cómo desde la modernidad, las representaciones en torno al mundo doméstico y al mundo del trabajo fueron construidas como dos ámbitos enfrentados, generando la doctrina de las esferas separadas, tal como se ha conocido en la academia (Aguilar, 2014; Lobato, 2007; Nari, 2004). Sin embargo, la vida cotidiana demuestra que aquellas esferas que se presumen distantes y demarcadas una de la otra, se encuentran totalmente relacionadas. Esta perspectiva más vincular, permite entender a las tareas de sostenibilidad de la vida como fundamentales para llevar a cabo la producción, y permite además, esclarecer su valor económico.

Las prácticas de demarcación de espacios construyen jerarquías, este es un fenómeno que ha sido estudiado por las ciencias sociales, y ayudan a delimitar la frontera entre empleadores y empleados. Aun cuando se caracteriza a las empleadas como parte de la familia, el señalamiento social se evidencia a partir de la demarcación de espacios y hasta el uso de ciertos utensilios para unos y para otros (Gorban y Tiziani, 2018). La observación que pudo realizarse en la construcción del trabajo de campo en ambas entrevistas a las trabajadoras sin retiro puede dar evidencia de esto. Tanto Nilda como Daniela, fueron entrevistadas en su espacio de trabajo, en el campo. La estructura arquitectónica de ambas estancias sirve a esta demarcación y separación, separada del lujo de la casona principal, se encuentra el “departamentito” de los caseros, austero, sencillo y funcional; lo suficientemente separado para no verse, pero lo suficientemente cerca para disponer de sus servicios en la inmediatez¹⁹.

La movilidad hacia otros tipos de empleo, en otros sectores, es bastante estrecha para quienes se insertan a temprana edad en el servicio doméstico, acorta las posibilidades de progreso, capacitación y formación profesional. De hecho, prevalece en mayor medida la movilidad horizontal, es decir entre diversos puestos del mismo tipo de trabajo. Tal como explican Actis y Lanari (2015) la segregación horizontal femenina es un fenómeno complejo que puede estar originado por diversos factores sociales, que demuestran la existencia de roles e identidades socialmente construidos. El grado de segregación horizontal puede ser estimado a partir del Índice de disimilitud de Duncan, el cual toma valores entre 0% y 100%, siendo ausencia de segregación y segregación total respectivamente. Sin embargo, por la naturaleza de esta investigación no se ha contado con los datos necesarios para estimar dicho índice. En todo caso, la estrategia metodológica de la reconstrucción de las trayectorias laborales, tiene el potencial de encontrar coincidencias y continuidades en las mismas y analizar así la segregación y posibilidades de movilidad laboral.

¹⁹ Esta separación y proximidad tiene su origen en la estructura de las viviendas en la sociedad aristocrática donde los servicios se hallaban en el subsuelo, como ilustran las novelas “Los de abajo” de Mariano Azuela Gonzalez (1916) sobre la antítesis entre oprimidos y opresores durante la Revolución mexicana, y “En el piso de abajo: memorias de una cocinera inglesa” (2013) de Margaret Powell.

En diálogo con esto, un hecho recurrente identificado en las entrevistas es que, quienes acceden a un puesto mejor remunerado y dentro de la formalidad, acaban realizando las mismas tareas: quienes se habían desempeñado toda la vida como trabajadoras de casas particulares, ascienden socialmente y mejoran su calidad de vida cuando se convierten en trabajadoras del Estado ocupando el cargo de auxiliares de la educación. Intrínsecamente las tareas son las mismas, extrínsecamente constituye un progreso y refiere estabilidad.

Es el caso de Mónica, como el de sus compañeras, quienes a partir de un vasto recorrido laboral en la informalidad llegan a conseguir su primer empleo formal en el Estado como auxiliares no docentes. Mónica tiene 44 años y comenzó a trabajar en un almacén de su barrio a los 16 años para luego trabajar como empleada doméstica sin retiro a los 18. Su trayectoria laboral se construye entre trabajos de empleada doméstica y de atención al cliente, hasta que a los 26 se convirtió en auxiliar no docente en una escuela pública. Actualmente además de ese trabajo, desempeña las mismas tareas para un jardín privado. Sin embargo, Mónica no identifica que sea el mismo trabajo, mas bien lo asocia a un trabajo similar al de empleada doméstica “me tienen por hora, estoy en negro obvio, les cobro como empleada doméstica pero hago las tareas de un auxiliar” y al considerar esta frase, puede notarse como pone sobre sí misma - y no sobre el empleador- la carga de asignarle un valor monetario a su trabajo.

El rol de los auxiliares de la educación en la estructura económica denota ese espacio indefinido donde se dan bienes, servicios, relaciones y valores relativos a las necesidades básicas y relevantes para la existencia y reproducción de los sujetos en sociedad (Rodríguez, 2007). Todo ese espacio indefinido donde se dan esos intercambios es lo que usualmente se resume en el concepto de economía del cuidado, y donde los auxiliares ocupan un rol fundamental si consideramos que la vida no solo se reproduce en el espacio del hogar estrictamente. Para poner un ejemplo, es tarea de auxiliares del nivel inicial desarrollar diversas tareas de cuidado como servir meriendas y desayunos, incluso al personal de educación. Como analogía de esto puede citarse a Minardo (2022), en su tesis doctoral, analiza cómo el servicio de mucamas de hospital llega a constituir también un servicio de mucamas para los médicos.

Al interior de las instituciones educativas, aun dentro de los mismos puestos, existe división sexual del trabajo, entendida como la asignación de tareas específicas y particulares a hombres y mujeres. Entendida de esta manera, la división sexual del trabajo, se encuentra en la raíz de las inequidades de género que se manifiestan en el mundo del trabajo, productivo y reproductivo, remunerado y no remunerado (Rodríguez, 2007). Muchas veces se convierte en un trabajo adicional para los auxiliares masculinos.

*“yo hago un poco de todo. porque en la escuela una cosa es lo que te corresponde hacer y otra cosa lo que tenés que hacer. por reglamento es muy poco lo que hay que hacer, limpiar el aula, las mesas, los pizarrones, baldear. Pero yo cuando empecé a trabajar al mes ya me habían dado la llave de la escuela, cortaba el pasto, arreglaba cosas de electricidad, cambiaba fluorescente, de todo.”
(Marcelo, 44 años, auxiliar no docente)*

Marcelo es auxiliar en una escuela técnica de Necochea, es a su vez pareja y compañero de trabajo de Mónica quien también fue entrevistada para esta investigación. Este relato de Marcelo sobre las actividades que se le requiere realizar, fortalece la idea de que las condiciones de contratación y salario, terminan más definidas por quién las hace que por las atribuciones del puesto. Sobre estas tareas extra requeridas al personal, Marcelo y Mónica coinciden en que son solicitadas especialmente a los hombres:

“Si considero que hay diferencias entre hombres y mujeres para trabajar. Desde mi experiencia, son muy contados los hombres que hacen bien el trabajo de limpieza. Por eso creo que hay una gran diferencia. Después si cosas obvias, a veces necesitamos de ellos que tienen más fuerza, o para cambiar un foco, un fluorescente. Principalmente porque nunca nos enseñaron a las mujeres eso”. (...)
“En el trabajo este tanto no se divide por tareas porque el que quiere hace y el que no quiere no”. (Mónica, auxiliar)

Si se analiza detenidamente, en este pasaje se sugiere cierta naturalidad en los saberes femeninos -interpretando a la entrevistada “una mujer naturalmente limpia bien”-, mientras que en las habilidades masculinas se hace referencia a un aprendizaje, en tanto se sugiere que si no se sabe hacerlo es porque no se les ha enseñado.

Sin embargo, ante la pregunta de si se les solicita a todo el personal por igual, Marcelo responde:

“No, solo a los varones. Pero te lo preguntan y vos no te podes negar. A veces la cooperadora no llegó a juntar la plata y bueno. Tengo compañeros que cambian cerraduras, pinta salones, limpian tanques de agua, porque son los únicos varones de la escuela” (Marcelo, auxiliar)

En este punto, es preciso realizar la aclaración de que en la actualidad, esas tareas corresponden a otro cargo, el del pañolero o jefe de taller, como así también el mantenimiento y seguridad de los talleres en escuelas técnicas.

En cuanto a la entrevista, a pesar de reconocer estas situaciones que conceptualizamos como división sexual del trabajo, Mario considera que no existen diferencias entre hombres y mujeres para realizar sus tareas; sin embargo, puede analizarse en este fragmento cierta infantilización de las mujeres que necesitan ser ayudadas por un “varón bueno”:

“La diferencia que teníamos antes es que al auxiliar varón lo mandaban al taller, pedían específicamente auxiliares varones para las escuelas industriales, decían por la fuerza, pero en este momento no hay diferencia, va cualquiera sea varón o mujer. No hay puestos definidos para nada. Si hay algún varón bueno va a ayudar a las mujeres” (Mario, auxiliar)

La reflexión en torno a las instituciones educativas como ámbitos donde se reproduce la vida es interesante porque existen diversos actores que están a cargo de estas tareas reproductivas, por un lado los más evidentes: los docentes y directivos; pero por otro lado, los auxiliares no docentes que casi como una estructura que se replica del hogar, desempeñan su labor tan esencial como invisible. En relación a esto y entre diversas anécdotas, Mario reconoce:

“Te toca ser medio padre a veces, en la escuela industrial los chicos están muchas horas. Uno es parte de la crianza del chico también.”

Correspondería que las tareas de sostenibilidad de la vida obtengan el reconocimiento que una labor semejante merece, sin embargo

“es medio 50 y 50 hay gente que cree que los auxiliares llevan adelante la escuela y otros que somos todos chorros que la escuela se roba la plata, que nos pagan para que estemos al pedo. Pero hay padres que nos reconocen como laburamos, ahora con la pandemia que entregamos la mercadería todo el año, los padres lo ven y lo agradecen. Están los que nos dicen que somos unos vagos que mirá los autos que tenemos estacionados y los que nos dicen ‘ustedes tendrían que ganar el doble por el laburo que hacen’. Tenes de todo como en la política. Pero para mí que se valora poco porque no saben del trabajo del auxiliar, cuando hablan de la escuela hablan de los docentes, es como en el barco hablan del capitán no de los marineros. No se para la escuela por los auxiliares como los docentes. No somos tan fuertes como ellos que pueden parar 1 mes, nosotros más de 3 días no podemos parar porque la escuela se viene abajo. Tiene sus pro y sus contra, ellos son la cabeza más visible de la escuela.”
(Mario, auxiliar)

La pandemia por el COVID-19 con sus respectivas políticas DISPO y ASPO evidenció la esencialidad del personal de limpieza en los distintos sectores de la economía, esto llevó a reconocer algo que los feminismos ya venían proclamando. Sin embargo, no se trató de un reconocimiento emparejado a una ampliación de derechos, más bien se trató de una profundización de las desigualdades existentes:

“(…)me parece que la pandemia influyó para bien. Lo que más se vio en la pandemia es la exposición del auxiliar, que fuimos nosotros los que repartimos la comida, poniendo el cuerpo sin importar el virus ni nada, las veces al mes que fueron necesarias cuando estaban todos encerrados. Ahí la gente vio que el auxiliar no es como el docente, nosotros pusimos el cuerpo. En la pandemia al auxiliar se le complicó el trabajo, con el tema del protocolo de sanitizar cada clase. La bajada de línea de arriba fue que la escuela es de todos y todos hacemos todo, sin importar que te corresponde y que no, eso fue más trabajo para el auxiliar todavía.” (Mario, auxiliar no docente)

Dado que es en las instituciones educativas donde los niños, niñas y adolescentes pasan una gran parte de su tiempo y por tanto es donde se desarrollan hitos fundamentales de sus vidas, el Estado debe considerar esas instituciones como un espacio fundamental para avanzar sobre la gestión de los cuidados para reconocerlos. En este sentido no puede avanzarse sobre esta tarea sin antes identificar los costos que implica cuidar (Zibecchi, 2014; CIS, 2003). En estudios como los de Minardo (2020) que ponen foco en la fuerza laboral Estatal, puede observarse cómo el Estado, en su rol de empleador, aborda las tareas de cuidado en relación a la carrera profesional que pueden desarrollar quienes las desempeñan; y cómo a partir de ciertas medidas y políticas puede llegar a profesionalizarse o no.

A lo largo de este capítulo se ha realizado un esfuerzo por desnaturalizar aquellas ideas que giran en torno al concepto del trabajo feminizado, sin embargo, se ha demostrado que son muy numerosos los factores que influyen y alimentan esta generización. También queda demostrado cómo estas cuestiones giran en torno a construcciones sociales que señalan lo que se espera de las mujeres -y por contrapartida de los hombres- constituyendo así una idea de género performativo, coincidiendo con la referencia a Judith Butler con la que se inició este escrito.

Además, queda claro que asociar el trabajo doméstico con la idea de reproducción social, no implica considerar que la reproducción social se limita sólo a ello, sino asumir que el trabajo doméstico es el núcleo de este proceso (Picchio, 1999) . Considerando que es sobre las mujeres donde recaen las responsabilidades de la esfera reproductiva, mayoritariamente, es necesario reconocer cómo en esos espacios se forman ciertos perfiles de trabajadoras, con la expectativa de que sean particularmente 'buenas' para ciertas tareas por ser mujeres.

CAPÍTULO 4. Trabajo emocional y condiciones laborales extrínsecas

Los trabajos de sostenibilidad de la vida constituyen una necesidad social cuya responsabilidad recae especialmente sobre las mujeres. Quienes desarrollan la reproducción de la vida, traen aparejada una doble carga que implica lo que aquí se denomina trabajo emocional. El concepto trabajo emocional fue acuñado en 1983 por la socióloga estadounidense Arlie Hochschild y ha evolucionado desde entonces hasta nuestros días. Según la autora, el trabajo emocional tiene lugar cuando el propio trabajo incluye como requisitos algunas prescripciones sobre las emociones que el individuo debe experimentar o expresar, concretamente requiere que “un individuo induzca o suprima sentimientos con el fin de mantener la apariencia externa que produce en otros el estado mental apropiado” (Hochschild, 1983; p. 7). A partir de esta conceptualización puede entenderse por qué es un concepto tan ligado al sector de servicios y la pertinencia de discutirlo en relación a los trabajos de reproducción de la vida.

Se recuperará el concepto de trabajo emocional con la invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidados tanto en la vida pública como la privada, como elemento de impacto en el bienestar subjetivo de las personas que realizan esas tareas. La valoración de las tareas afectaría no solo las condiciones materiales de existencia de las personas que realizan estas tareas, sino el modo de vincularse socialmente dentro y fuera de los espacios productivos. Asimismo, el propio esfuerzo físico que demandan estas tareas constituye un condicionante a la experiencia subjetiva de trabajo. Por último, cabe advertir que el trabajo emocional implica no solo un disciplinamiento de las propias emociones, sino la expectativa de provocar determinadas emociones en otras personas. En este sentido, las performances de la segregación ocupacional y social a la que se relegan los trabajos de limpieza, constituyen un aspecto fundamental del carácter emocional de estas tareas.

Este capítulo propone analizar la variabilidad de la condición emocional de estos trabajos, en virtud de qué sujetos sociales los realizan y bajo qué condiciones contractuales se desempeñan.

El valor económico del trabajo emocional

¿Cómo se articulan las transacciones económicas, las regulaciones del derecho y los vínculos de estrecha intimidad? ¿Son la intimidad y la emocionalidad campos totalmente ajenos al mercado y al Estado? En *La Negociación de la Intimidad* (2005) Viviana Zelizer, brinda luz sobre estos cuestionamientos estudiando las dinámicas que juntan y separan los “mundos hostiles” del derecho, la economía y la intimidad. Zelizer ofrece una visión híbrida de estos mundos, que se “conectan” a partir de las relaciones entre individuos, sus contradicciones, deseos y ambivalencias; frente a la imagen usual de que el mundo se compone por esferas separadas, a veces de apariencia irreconciliable y hostil. Este enfoque híbrido de las actividades que desempeñan los individuos, sirve como disparador para comenzar a discutir sobre el valor económico del trabajo emocional.

En este capítulo se busca indagar sobre los aspectos del trabajo emocional que constituyen su valor económico y su impacto sobre las condiciones laborales del sujeto trabajador. La proximidad de las y los trabajadores de limpieza al espacio familiar o privado de sus contratantes, ha implicado una dificultad para reconocer estas tareas como un trabajo en sí mismo y para hacer cumplir los derechos laborales de quienes las desempeñaban; sin embargo, esa proximidad ha servido para reconocer su valor económico y simbólico, en demandas laborales (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). Interesa centrarse en la circulación de afectos como un servicio en sí mismo, porque como se dijo influye en las condiciones laborales por un lado. Por otro, permite discutir la tensión y superposición de las esferas doméstica y laboral, los usos que los diferentes actores pueden hacer de esta ambivalencia que ha sido conceptualizada como *ambivalencia afectiva* (Goldstein, 2003) y que caracteriza las relaciones laborales, como las que se dan en el servicio doméstico, donde en el espacio privado, se entrecruzan aspectos íntimos y económicos, como los que hacía referencia Zelizer (2005).

Tal como explica Pérez (2013), en el servicio doméstico, trabajo y afectos se articulan profundamente dando lugar a posibles desigualdades entre la parte empleadora y la parte trabajadora. Este afecto supone deberes y derechos para las dos partes que cuando no se cumplen, pueden llegar a infringir ese acuerdo tácito que se establecía subyacente a su relación laboral. Así mismo, el afecto, según explica la autora, funciona tanto como garantía frente a eventuales conflictos o como retribución por aceptar trabajo extra o condiciones laborales más vulnerables que las debidas. Ahora bien, en este trabajo se propone llevar este razonamiento más allá del servicio doméstico y considerar las tareas de reproducción de la vida, particularmente las tareas de limpieza, que se desarrollan en distintos ámbitos, además del doméstico -casas particulares, edificios de propiedad horizontal- en el ámbito educativo donde también se desarrolla la vida.

El concepto de trabajo emocional puede relacionarse con el corpus de críticas feministas a la teoría económica sobre la invisibilidad del trabajo de cuidados, que han cobrado especial relevancia en la segunda mitad del Siglo XX. En este sentido, el trabajo de cuidado ha sido construido como una categoría complementaria para discutir el concepto clásico de trabajo, aportando a éste, herramientas conceptuales que permiten definir las particularidades del trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres. Tal como expone Arango (2011), el trabajo de cuidados se refiere a actividades *destinadas a garantizar el mantenimiento cotidiano, físico y emocional de las personas y del entorno que lo hace posible*, lo que constituye el trabajo

reproductivo, que se desarrolla mayormente en la esfera doméstica -siendo éste remunerado o no- y en la esfera pública -empresas, instituciones, comunidades-. Además, el trabajo de cuidado, es responsabilidad de mujeres en posiciones de subordinación, generalmente contratadas por otras mujeres, bajo condiciones altamente precarias e informales. Para Molinier, cuidar de otro no es sólo pensar en él, preocuparse intelectual o afectivamente por él, sino ante todo producir un trabajo que contribuye directamente a mantener o preservar la vida del otro (Molinier, 2005).

La invisibilización del trabajo de cuidados tiene que ver con la escasa valoración de las competencias y saberes incorporados por las mujeres y puestos en práctica en el mercado de trabajo (Arango, 2011). Esos saberes y competencias femeninas no son incorporados naturalmente, sino que responden a todo un aparato educativo y cultural que construye el género y atraviesa todos los vínculos sociales, tal como explica Simone de Beauvoir en su *El Segundo Sexo* (1949), una obra maestra sobre las relaciones de poder analizadas desde el género. En este sentido, las trabajadoras en oficios del cuidado, han realizado diversos esfuerzos por buscar las competencias y saberes incorporados en sus trayectorias laborales, lo que constituye sus calificaciones; de las cualidades incorporadas “naturalmente” como propias de las mujeres. Así, las calificaciones laborales pasan por el filtro de los juicios sociales que permite distinguir el trabajo del no-trabajo, las tareas de los oficios, y lo técnico -generalmente asociado a trabajos masculinos- de los relacionales -mayoritariamente asociado a lo femenino- (Arango, 2011; Daune-Richard, 1990).

Debora Stone (2000) analiza las características de las tareas de cuidado en función de la esfera donde se desarrollan. Es decir, cuando el cuidado se realiza en la esfera privada, por personas del círculo íntimo familiar y allegados, se realiza de manera espontánea, no regulada y no remunerada. Sin embargo cuando estas tareas se desplazan a la esfera pública, el trabajo es formalizado y realizado por personas que se consideran profesionales en el área, por lo que se espera sea regulado y remunerado. Cuando las tareas de cuidado traspasan la esfera privada para convertirse en una actividad remunerada, junto a las expectativas mencionadas, surgen diversas consecuencias entre ellas el trabajo emocional. Se han estudiado los efectos del trabajo emocional sobre dos consecuencias relacionadas al bienestar del trabajador: la satisfacción laboral y el *burnout*. (García, Ramos y Moliner, 2014; Zapf, 2002). El concepto de *burnout* es entendido como una respuesta crónica al estrés laboral, que se compone de agotamiento emocional, cinismo y baja eficacia profesional (Gil-Monte & Peiró, 1997).

En *Intimidades Congeladas* (2007) Illouz, parte de planteos muy amplios tales como la articulación entre sufrimiento emocional y clases sociales, la conexión entre las desigualdades sociales y la vida emocional; para dar algunas líneas generales de pensamiento que son pertinentes recuperar para entender el concepto de trabajo emocional como una variable de análisis cuando se analizan trabajos de servicios. En otra de sus obras, Illouz explica que si bien los conceptos de “racionalización” y “mercantilización” han asumido que el capitalismo resume las relaciones sociales a una racionalidad instrumental a gran escala, desde la sociología cultural han argumentado que las transacciones económicas están impregnadas de significados culturales y que *las transacciones de emociones, lejos de ser favorables para el mercado, son facilitadas por el* (Illouz, 2010, p. 82). En las relaciones que se estructuran alrededor del trabajo doméstico, -como en otras tareas de reproducción- la ambivalencia afectiva de relaciones enmarcadas en lo laboral pero desarrolladas en el ámbito doméstico, acompañada por estereotipos generizados, caracterizan y juegan un rol clave (Pérez, 2013).

La idea del trabajo emocional como habilidad competente para las tareas de cuidado y otros servicios, surge en un marco de expansión de diversos servicios personales, que engloban categorías muy variadas (Arango, 2011), donde un debido uso de la emocionalidad se traduce en un requisito para que el desarrollo del servicio sea exitoso. Cuando hablamos de tareas de cuidados, estos requisitos de la gestión emocional, suelen venir asociados a expectativas de abnegación asociadas al rol de la mujer cuidadora; y a exigencias de calidad propias de una labor profesional; un conjunto de exigencias y requerimientos que permiten sostener la tensa relación entre precariedad y calidad (Cutuli, 2017).

A las expectativas sobre las mujeres como buenas trabajadoras y abnegadas, se suma la expectativa de que se comporten como madres y hagan uso de su “instinto” en todos los ámbitos de la vida. Cuando las mujeres desarrollan tareas de cuidado y sobre todo si se vinculan con sujetos que demandan dichas tareas -sean menores o adultos mayores-, es común que se las valore e incluso pueden llegar a considerarse insustituibles en lo que Gimeno (2017) considera *espacios compensatorios*. En términos de la autora, estos *espacios compensatorios*, en verdad esconden un aparato opresivo para las mujeres, donde se da una necesaria valoración subjetiva. El ejemplo clarificador que ofrece la autora es el de la maternidad, un espacio donde a las mujeres se les reconoce su rol en todas las sociedades patriarcales, precisamente porque las sociedades necesitan hijos/as. En las entrevistas que conforman el trabajo de campo de esta investigación, al consultarle a Mónica auxiliar de una escuela técnica, si consideraba que sobre las mujeres pudiera recaer un peso extra en el trabajo, respondió:

“En mi caso yo soy la única mujer que tiene hijos en mi turno, yo me comparo con mis otras compañeras y ellas no le ponen el mismo énfasis que yo. Yo me autoexijo como madre, quiero que esté todo como debe estar. Pero en mis compañeras mujeres que no tienen hijos no pasa. Más en una escuela técnica como esta, los chicos pasan la gran parte del día acá. Mi hijo fue siempre a esa escuela y también siempre me preocupé por eso. Ahora enfatizó más en esa responsabilidad, más como madre que como auxiliar” (Mónica, AE)

Hay un aspecto muy arraigado sobre su responsabilidad, que tiene que ver con el deber ser y que se asume de manera casi natural. Esta exigencia presumidamente autoimpuesta, al hacer referencia a “esforzarse como madre” se asocia a un nivel de excelencia, porque nadie mejor que una madre puede cuidar, ni limpiar, ni saber qué necesitan esos menores a cargo. Esta idea, para Gimeno (2017) se justifica en un sistema que tiene un ideal de mujer ejemplar que se completa cuando es madre y que tiene que ver con constituir una identidad en torno a la maternidad; aquí podemos ver que esto se traspasa también al ámbito laboral.

En línea con el planteo anterior, puede entenderse a las consecuencias del trabajo emocional desde una doble vertiente: el rendimiento versus el bienestar. Esta característica del trabajo emocional es nombrada por la bibliografía del tema como un doble filo dado que, mientras se producen efectos positivos en la concreción de los objetivos organizacionales, que hace al rendimiento y la calidad del servicio, también puede repercutir sobre el bienestar psicosocial de la parte trabajadora e influir tanto en su actitud laboral como en su satisfacción (García, Ramos y Moliner, 2014). En ocasiones, los trabajadores/as toman conciencia de la

necesidad de controlar y gestionar sus emociones para desempeñar bien su trabajo, como así también de expulsar el enojo por fuera de la relación laboral, sobre esto Mónica cuenta:

“Si no te involucrás, no haces bien tu trabajo. Ni el de limpieza ni cualquier otro. Recuerdo una vez que por x motivo un directivo no me encontró en el colegio y me puso ausente, yo estaba pero no preguntó dónde estaba yo. Ese día me enojé y sí, me involucré. También alguna que otra vez, cuando veo que algún compañero no trabaja a la par de uno. Cuando uno ve que hace mucho sacrificio y se involucra más, y ve que a los demás le da lo mismo, me molesta, pero son cosas que no se pueden manejar, me las trago y no queda otra” (Mónica, Auxiliar)

Siguiendo el razonamiento de Illouz, la situación a la que se enfrenta la trabajadora teniendo que reprimir sus emociones porque “no queda otra” no necesariamente constituye el *dominio emocional* que lleva a reprimir el *elemento verdaderamente humano* de las interacciones en el ámbito laboral, como las corrientes psicológicas y sociológicas de las organizaciones post capitalismo han buscado sostener. Bajo esta mirada analítica los individuos son “receptores pasivos de órdenes y actores sofisticados que pueden utilizar máscaras y mentirles a otros y mentirse a sí mismos acerca de sus ‘verdaderos’ yoes” (Illouz, 2010, p. 86). Lo que propone la autora, sin embargo, es entender ese dominio emocional no solo como la mercantilización de la emoción, sino reconocer que se trata de un elemento esencial de la competencia social, y que en todo intercambio o conversación los individuos buscan controlar y reprimir sentimientos.

Una particularidad interesante del trabajo emocional registrado en los casos de análisis, se da en los sujetos que desarrollan su vida privada en su espacio de trabajo, este es particularmente el caso de los encargados de edificios y de las trabajadoras domésticas sin retiro. Estas últimas, al compartir una proximidad mayor que los primeros, vivencian las consecuencias del trabajo emocional de manera más intensa y marcada. La satisfacción e insatisfacción del trabajo se cruza en el mismo espacio de la vida íntima y es allí donde surge una carga adicional por deber simular o suprimir algunas emociones, por ejemplo ante un enojo con un superior; como también esfuerzos por agradar al sujeto empleador o evitar su enojo.

Este tipo de trabajadores se enfrentan a una disociación obligada, buscando separar la vida íntima de la laboral. Mientras tanto, las normativas laborales, asumen que los potenciales daños laborales se circunscriben solo al espacio productivo, pero ¿qué sucede cuando el espacio productivo coincide con el espacio íntimo del trabajador/a? Daniela es empleada doméstica sin retiro, su trabajo se desarrolla en un casco de estancia en las afueras de Necochea. Al consultarle sobre las desventajas de compartir el espacio laboral con el familiar, respondió:

“Como desventaja, es que juntas los quilombos del trabajo, los llevas a la familia. Eso me pasa mucho y por ahí discuto con mi marido o me la agarro con los chicos, los reto por una cosa u otra. Pero el quilombo de la casa no lo llevo al trabajo, yo nunca fui y dije ‘hoy no puedo porque estoy mal’. Pero siempre termino discutiendo con mi marido por este trabajo y antes no. Creo que lo que a mí me afecta es el ambiente de trabajo

cuando está el administrador y la señora. Ese ambiente pesado que se genera lo traigo a casa. " (Daniela, TDSR, 40 años)

El relato de Daniela, permite ilustrar el carácter indisociable del sujeto. En términos de Polanyi (1987) la institucionalización de la economía de mercado, y su respectivo proceso de construcción social, a través de mecanismos de integración, ha llevado a que el mercado autorregulador mercantilice la humanidad y la naturaleza, subyugando la sociedad al mercado. Es decir, el sujeto no es una mercancía pero es tratado como tal y en consecuencia se pretende una racionalidad pura capaz de separar la esfera laboral de la personal. En este sentido, el autor refiere al trabajo como "mercancía ficticia", en tanto no fue creada para su comercialización. En torno a esa mercantilización de la humanidad, es que se da la circulación de afectos. Se insiste en la importancia medular de las vinculaciones afectivas en el marco de las tareas de sostenibilidad y reproducción de la vida, porque si bien en todas las relaciones humanas, incluidas las laborales, de alguna forma u otra se involucran emociones, en las que este estudio pone el foco, la intimidad de lo que acontece potencia esa característica.

En las tareas de cuidado, involucrar emociones y sentimientos, es un hecho tan inevitable como deseable para quien contrata el servicio, pues hace a la idea de "buena cuidadora". Sin embargo, esto no está exento de ciertas tensiones. En este sentido, la afectividad puede pensarse como "una válvula que permite la generación de ciertas relaciones, derechos, reclamos, acuerdos, contratos, solidaridades, al mismo tiempo que obtura otros" (Canevaro, 2018, p. 19) y que es entendida como un conjunto de argumentos en torno a las emociones que se involucran en una relación social, amalgamando cuerpo e historia de una manera compleja. En particular, puede citarse un fragmento del trabajo de campo, donde Marta (73), quien comenzó a sus 11 años a trabajar en casas de familia desempeñando diversas tareas, explicaba que tras haber formado un fuerte lazo con una niña que cuidaba, había despertado cierto recelo entre familiares:

"un día la abuela me dice, no puede ser que conmigo no coma la nena y con esta muchacha si... ella me espío para ver si era la niña que comía o me comía yo la comida (...) pero claro, yo le tenía la paciencia del mundo, ahora ya no tengo paciencia para los chicos." (Marta, Jubilada, 73 años)

En lo que refiere al trabajo doméstico, algunas investigaciones sobre el tema (Canevaro, 2011 y 2013) muestran que, cuando se trata de gestionar las tareas de limpieza los conflictos y tensiones suelen provenir de discrepancias en torno a las expectativas sobre el trabajo. Pero cuando a eso se suma a esas tareas el cuidado de niños, son otros componentes los que inciden en la capacidad de gestión que tengan las empleadoras. Según Canevaro (2013), a diferencia de lo que ocurre con las labores vinculadas a la higiene de un hogar, cuando se trata del cuidado de menores, se ponen en juego controles, mediaciones y disputas como grados de supervisión y criterios de eficiencia que tienen consecuencias para ambas partes de la relación laboral.

En la continuación del mismo pasaje, se puede identificar cómo las tareas de cuidado se asocian a roles que marcan la vida de quienes han recibido esos cuidados, y han compartido la intimidad de lo cotidiano.

“ (...) Después esa nena creció, se casó y a los nenes que tuvo prácticamente se los crié yo, al mes me los dejó y ella trabajaba, era como la abuela de los chicos. Además la mamá de esa chica adoptó a un nene, de la edad de mi segundo hijo, antes de adoptar me dijo: ‘Marta, si yo adopto, ¿vos te harías cargo?’ si, si señora le dije yo, ella trabajaba y necesitaba alguien que los cuidara que estuviera, yo ya tenía a los míos, el más grande tenía 8” (Marta, Jubilada, 73 años)

El caso de Marta permite analizar el carácter dinámico y flexible de la relación; a través del concepto *figuraciones*, puede interpretarse que las interacciones entre ambos agentes sociales - empleador y empleada- responden al carácter interdependiente del vínculo (Elías, 1987; Canevaro, 2018;). Las figuraciones, tal como expresa Canevaro, permiten analizar las tensiones y las distintas etapas o estadios por las que atraviesan este tipo de relaciones laborales que no son estáticas. Esto puede observarse claramente en la consulta a Marta previa a la adopción que más tarde se concretaría, donde contar con su servicio fue una garantía para poder conformar una familia.

Otra de las líneas de análisis sobre la emocionalidad como un requerimiento -implícito- en las tareas de reproducción, implica el reconocimiento y la valoración -aunque no siempre material- del rol del trabajador/a. Aquí se vuelve necesario contrastar algunas respuestas recabadas en las entrevistas sobre la percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre el reconocimiento del trabajo. Ante tal cuestionamiento, Oscar, encargado de edificio respondió:

“Siempre me dicen ‘Que lindo Oscar’, yo me doy cuenta que ellos están contentos, te haces como amigos viste, se me pasa la hora.” (Oscar, EE, 60 años)

Sin embargo, entre las entrevistadas femeninas pueden identificarse respuestas como las de Daniela:

“Ellos nunca me dijeron si valoran algo de mí, y yo tampoco me doy cuenta si valoran algo. Porque no son de decirte cosas buenas. Se que por ahí le puede gustar algo que hice porque no me viene a decir lo que falta. Entonces me doy cuenta que me quedo contenta por el no-mandarme...” (Daniela, TDSR, 40 años)

En el caso de Mario que se desempeña como auxiliar de escuela, su respuesta:

“Si creo que sí valoran, porque cuando uno falta te dice, uy te necesitamos para tal cosa, no sabes qué lío tuvimos. yo creo que por eso valoran el laburo de uno. Imaginate que si diez días falta el auxiliar se nota. cuando hay paro o algo así que te dicen no sabes, tuvimos que tirar baldes de agua en el inodoro porque se sentía el olor, te das cuenta que valoran tu trabajo. Están contentos con lo que uno hace.”(Mario, AE)

En la respuesta de Mario puede rastrearse que la valoración de su trabajo también tiene que ver con que realiza más tareas de las que corresponderían a su cargo, como se detalló anteriormente al hacer referencia a la división sexual del trabajo, ante esto el entrevistado justifica:

“Porque sino tenés que trabajar con el reglamento abajo del brazo. Es muy difícil, depende de cómo te manejes con el directivo, tienes que ceder aunque sean cosas que no te corresponden porque trabajas todos los días ahí.” (Mario, AE)

Resulta ser un denominador común la valoración de la tarea una vez que ésta se ausenta, es necesario volver a recurrir al concepto de labor de Arendt ([1958], 2009) porque es a partir de comprender el carácter efímero de las tareas reproductivas que se advierte su valor e importancia. En palabras de Hannah Arendt:

“En efecto, signo de todo laborar es que no deja nada tras sí, que el resultado de su esfuerzo se consume casi tan rápidamente como se gasta el esfuerzo. Y, no obstante, dicho esfuerzo, a pesar de su futilidad, nace de un gran apremio y está motivado por su impulso mucho más poderoso que cualquier otro, ya que de él depende la propia vida.” (Arendt, 1958, p 103).

Pero en lo que respecta a la valoración del trabajo cuando es desempeñado por mujeres, es usual que no se ponga de manifiesto por parte de la empleadora o empleador, o que las empleadas se sientan valorizadas sólo a partir de la ausencia de queja. Esto influye directamente en su satisfacción laboral y bienestar. Implícitamente, esa falta de valoración que es simbólica a priori -pero acaba siendo además económica y legal-, el género funciona como una garantía de confianza y calidad del servicio. Para Canevaro (2013) se trata de una representación extendida, en tanto mujeres del cuidado como tarea típicamente femenina, aprehendida por las empleadas domésticas desde niñas. Para sus pares masculinos, a partir del análisis de las entrevistas, vemos que esta representación extendida de las mujeres, puede tener dos consecuencias: por un lado un reconocimiento altamente marcado por realizar sus deberes como trabajadores de la limpieza; por otro, que deban compensar esa falta de virtuosismo innato para estas tareas, haciendo trabajos extras -y de manera gratuita- que son típicamente masculinas, como es el caso de Mario. Sumado a esto, el caso de Mario, como el de otros testimonios de auxiliares de escuela entrevistados, muestra como la precaria condición de la infraestructura de la institución, se traduce en una sobrecarga de trabajo para los auxiliares de la escuela, que además permite “masculinizar” y dignificar la tarea asumiendo responsabilidades que no son su obligación y que son tareas típicamente masculinas. Estas demandas adicionales por parte de los directivos hacia los auxiliares, hace que la demarcación de los límites entre las tareas que corresponden y las que no, se dificulte o se trace borrosamente. De hecho en el caso de Mario y Mónica que son auxiliares de la misma escuela técnica, ante las nuevas necesidades que representó la pandemia la Dirección les solicitó expresamente un mayor involucramiento -que en el contexto significó mayores riesgos- dado que los mismos entrevistados reconocen que la figura del auxiliar se vio más expuesta en este contexto *“poniendo el cuerpo sin importar el virus ni nada”* porque (...) *“la escuela es de todos y todos hacemos todo, sin importar que te corresponde y que no, eso fue más trabajo para el auxiliar todavía.”*(Mario, AE)

Sobre esta dificultad para marcar los límites, Gorz (1995) señala que una mayor dificultad para marcarlos, hace que se asemeje la tarea al trabajo de servidor; que impide demostrar, adquirir o desarrollar capacidades superiores al sujeto. *El status social subalterno en el que está confinado sirve para enmascarar este hecho y para atribuir el carácter subalterno de su trabajo a su inferioridad congénita (p.185)*. El autor sostiene que esos límites se marcan a partir de *la codificación, la reglamentación y la determinación social del trabajo; delimitan una esfera pública y una esfera privada, confieren al individuo una realidad social pública (a la que los sociólogos denominan identidad), definen sus obligaciones y, por tanto, le tienen por libre una vez cumplidas estas, y agrega, las relaciones mercantiles de la esfera pública -donde ubicamos el trabajo de los auxiliares- estarían exentas de vínculos y obligaciones privadas (Gorz, 1995, p.183)*. Interpretando a Gorz, podría plantearse que la controversia del requerimiento de las autoridades “la escuela es de todos” -pero el trabajo pesado y la exposición a los riesgos son para los actores más vulnerables, los auxiliares- está demandando un involucramiento personal, vínculos y obligaciones privadas en un ámbito público, sobre todo si se lo entiende en el marco de una situación tan crítica como la pandemia, donde la higiene es fundamental para prevenir los contagios. Así hay una responsabilidad como trabajador/a pero también como ciudadano/a, sin embargo el sujeto es indisociable. Esta idea de “la escuela es de todos” y los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los sujetos trabajadores recae sobre ellos, puede considerarse como una externalidad negativa, sobre esto profundiza la siguiente sección.

El sufrimiento como externalidad del trabajo

En la ciencia económica, *externalidad* es un concepto utilizado para referir a la situación en la que los costos o los beneficios de producir un bien o un servicio, no se reflejan totalmente en el precio de mercado. Dicho de otro modo, los agentes no están asumiendo la totalidad de los costos o se están perdiendo de absorber un mayor beneficio. Así las externalidades llegan a considerarse como efectos secundarios, pudiendo ser positivos o negativos. En el caso de las tareas de reproducción de la vida -siendo éstas los servicios que se producen-, y considerando el trabajo emocional como una de sus consecuencias, estamos hablando de una externalidad negativa. Este tipo de externalidad existe cuando se dan las dos condiciones siguientes: 1. La actividad de un agente provoca una pérdida del bienestar a otro agente y 2. la pérdida de bienestar no es compensada (Pearce y Turner, 1995). Así las externalidades dan lugar a fallas de mercado que se plantean como cuestiones de política económica.

En economía existen dos marcos teóricos y analíticos que abordan las externalidades, el enfoque de Pigou (1920) que busca diferenciar entre costos marginales sociales y privados, abogando por una necesaria intervención estatal; y el enfoque de Coase (1960) que demostró que en realidad la aparente problemática de las externalidades, se reduce a una cuestión de derechos. Es decir, bajo el enfoque de Coase, si los derechos de propiedad están bien definidos y los costos de transacción son insignificantes, la libre competencia del mercado, puede llevar a la sociedad a un óptimo. Tener costos de transacción insignificantes, implica que las partes involucradas pueden llegar a un acuerdo en pos del beneficio mutuo, sin incurrir en costos significativos, más allá de quién termine asumiendo el derecho de propiedad; de esta manera se enfoca la problemática de las externalidades como un problema mutuo.

A pesar de que estos dos marcos analíticos sobre externalidades han sido muy estudiados en las ciencias económicas, la mayoría de los trabajos de investigación²⁰ que los utilizan están enfocados en la gestión de los recursos naturales y los bienes públicos, donde se entiende el impacto ambiental o los efectos ecológicos de la explotación de estos bienes comunes como una “falla de mercado” (Gordon, 1954; Narredo, 1997; Gualdoni y Errezati, 2002). Sin embargo, lo que en esta investigación se propone, es pensar los riesgos psicosociales del trabajo y el trabajo emocional particularmente, como una externalidad negativa del sector, recordando y remarcando que una externalidad negativa genera una pérdida de bienestar social. Tal como Neffa (2014) plantea, el tema de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) se plantea cada vez con mayor intensidad, según Neffa, trabajos recientes como los de Gollac (2013), Coutrot (2013) y Dejours (1992) han puesto de relieve el impacto sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores debido al sufrimiento que afrontan en la esfera laboral.

Si bien se trata de un concepto muy amplio, por RPST nos referimos a “Los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan” (Coutrot, 2013).

Tal como destaca la bibliografía sobre los RPST, a la par de que existe una elevada resistencia por parte de los trabajadores/as para reconocer que se encuentran expuestos a este tipo de riesgos, son cada vez más presentes los riesgos de este tipo y más evidentes los requerimientos demandados hacia los trabajadores/as (Neffa, 2014). Reconocer la importancia de los RPST y plantear un abordaje interdisciplinario, para analizar la complejidad del problema desde la perspectiva de distintos profesionales²¹. De esta manera, se facilitará el reconocimiento de factores de riesgos generalmente “invisibilizados”, permitiendo despertar interés por instrumentar de manera integral mecanismos para prevenir o minimizar su impacto negativo (Neffa, 2014; comillas del autor).

Cutuli (2017) estudia las condiciones laborales en contextos institucionales educativos de la primera infancia, atendiendo al trabajo emocional como un indicador -entre otros- de esas condiciones laborales. Es interesante hacer un vínculo entre su investigación que tiene como unidad de análisis docentes de nivel inicial, y la presente, en la que la unidad de análisis son trabajadores del sector de limpieza en diversos contextos, entre ellos, auxiliares no docentes de escuelas. Dicho nexo se justifica al considerar el concepto de *diamante de cuidado* (Razavi, 2007)²², porque a partir de este se está identificando a los actores sociales que llevan a cabo las distintas tareas de cuidado en uno de sus *vértices* como son las instituciones educativas. El estudio de Cutuli (2017) sobre las maestras jardineras encuentra puntos en común con la presente investigación, sobre todo al identificar que las personas que desarrollan el cuidado -aunque desempeñan distintas tareas- son mujeres. En un fragmento de su entrevista, Marta cuenta sobre sus primeros tiempos como auxiliar de escuela:

²⁰ Otras investigaciones consideran que presentar intereses individuales o de un sector como universales (Giddens, 1997) o públicos, permite ocultar la desigualdad de las relaciones sociales en esa comunidad de intereses (Cutuli, 2015)

²¹ Neffa menciona, licenciados en relaciones laborales, estadísticos, economistas y contadores, en estrecha vinculación con estas organizaciones y con distintos gremios de trabajadores.

²² También el concepto de *redes de cuidado* que incluye una perspectiva más amplia al considerar los escenarios normativos e institucionales (Orozco, 2006)

“Al principio sufrí porque nunca había visto tanta pobreza, en el sentido de que un chico te diga ‘yo señora no como desde el viernes’ eso te parte el alma, hasta que te acostumbras. (...) uno se encariña, te sale ese instinto de madre.” (Marta, Jubilada, 73 años)

Teniendo en cuenta que para la Organización Mundial de la Salud *“la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, 1985) a lo que Neffa (2014) agrega que la salud más bien se trata de la capacidad del sujeto por mantenerse en un difícil estado de equilibrio para resistir y adaptarse a los riesgos o amenazas contra la salud, bajo la forma de *“estrategias de afrontamiento”*, analizaremos la repercusión de algunos factores de riesgo mencionados en la bibliografía sobre los sujetos entrevistados en este trabajo, a saber:

- Las fuertes exigencias emocionales y la necesidad de controlarlas;
- La obligación de realizar tareas con las cuales no se está de acuerdo o que contradicen los valores y principios éticos
- La falta de control y de un adecuado margen de autonomía en el ejercicio de su tarea;
- El débil o nulo reconocimiento (y recompensas) por parte de los pares y de la jerarquía;
- La exposición al acoso y al hostigamiento por parte de la jerarquía y/o de los compañeros de trabajo e incluso, tener que soportar pasivamente la violencia verbal y/o física proveniente de sus colegas, usuarios y clientes, o ser víctima de un trato injusto en cuanto a los procedimientos para adoptar decisiones, en el trato personal o en la distribución de los recursos generados (Siegrist, J., 1996, Siegrist y otros, 2004).

La situación laboral de Daniela, permite reconocer distintos factores de riesgo como los mencionados anteriormente:

“La señora es muy dramática, muy dramática y me transmite a mí todo eso y yo me hago problema. Es de esas que no la conformas nunca, tiene que estar todo perfecto. Quiero terminar para que ella esté conforme y realmente no la conformas nunca. Entonces me hice cargo de eso y generó una tensión que no. Me pusieron una niñera para que yo pueda trabajar más tranquila y así mismo estaba tensionada mal”.

Particularmente el hostigamiento por parte de su jefa, la violencia verbal, la ausencia de autonomía y falta de control sobre la situación en la que ejerce sus tareas, y la imperiosa necesidad de controlar sus emociones son los factores más reconocidos en el caso de Daniela:

“Mis compañeros me dicen que tengo mucha paciencia, pero no sé si eso es paciencia porque el vaso se va llenando y yo lo tolero mucho. Tendría que contestarle más, decir más lo que pienso, vengo tragando cosas desde el día que la conocí.

(...) los primeros días me iba llorando al baño. Y no quería que me viera mi marido porque la iba a agarrar a ella y le iba a decir. Yo no quería llegar a ese punto porque nos íbamos a ir, íbamos a dejar el trabajo. Hubo un

día que me trató muy mal porque armé mal una tarteleta, no me di cuenta que quedó el plástico de la empanada. Vino la patrona y me dijo que la vieja que estaba (una huésped) no se iba a quedar nunca más preñada culpa mía. Me lo dijo mal, me pareció grosero y recién la conocía. Si me lo dice ahora, como yo sé cómo es, no le doy pelota. Después cuando fui a retirar los platos me hizo una sonrisa como que estaba todo bien. Me dijo 'vos no estarás enojada no?' yo le dije 'después hablamos'. Lo peor es que ella también había armado tartaletas, podría haber sido ella la del error. Después hablamos y le dije que no me había gustado esa situación, que se había dirigido mal hacia mí. No me dejaba expresarme y me decía que me vaya a quejar con su marido. En eso escuchó mi marido y salió a defenderme. Queríamos explicarle que no me cansaba el laburo sino su mal trato. Pero ella buscaba callarnos. (...) Después ella se disculpó con mi marido Sergio y conmigo no." (Daniela, 40 años, TDSR)

Byung Chul Han en *La Sociedad del Cansancio* (2012), realiza una crítica a la manera en la que vivimos y atravesamos esta etapa que denomina *modernidad tardía*, tomando ideas de Hannah Arendt -a quien ya hemos citado en diversas oportunidades en este trabajo-, Hegel y Foucault. En la obra mencionada, el *Prometeo cansado*, representa al individuo de nuestra sociedad actual y es un ser agobiado, devorado por su propio ego, que su libertad es su condenada autoexplotación. Lo que plantea el autor es que, así como en cada época la humanidad ha sido azotada por distintas enfermedades físicas, en la actualidad, la libertad de poder hacer "lo que uno quiera" ha llevado a que sean moneda corriente la depresión, trastorno por déficit de atención con hiperactividad, trastorno límite de la personalidad o el síndrome de desgaste ocupacional. Así es como el autor puede suponer que en la modernidad tardía, los males que aquejan al sujeto emergen de su propio interior. Lejos de un reduccionismo individualista, lo que se plantea es la eficacia disciplinar de las "tecnologías del yo" (Foucault, 2008 y 2016). Es decir, de ese conjunto de dispositivos que habilitan la introspección y la optimización en términos productivos sin necesidad de mecanismos disciplinares exógenos.

En línea con lo que plantea este filósofo, podemos identificar muchas de sus ideas entre los fragmentos de las entrevistas, cuando Daniela considera que viene soportando los maltratos de su jefa desde hace mucho tiempo y que debería "contestarle más", no es más que otra forma de autoexigencia, lo que para Byung Chul Han es la forma de presión más dura. Cuando los/las trabajadoras asumen "no poder-más" "no aguantar más", en la sociedad del rendimiento, donde nada es imposible, ese *no poder-poder-más conduce a un destructivo reproche de sí mismo y a la autoagresión* (Byung Chul Han, 2012, p. 19) como así también una demostración de debilidad y hasta desagradecimiento por tener un trabajo. Sin embargo los sujetos trabajadores "pueden más", suelen enfrentar situaciones denigrantes como costo de mantener ese trabajo. Esto puede verse una vez más, en el caso de Daniela, donde el maltrato recae con mayor intensidad sobre ella que encarna el sujeto más vulnerable -más vulnerable que su pareja y compañero de trabajo- cuando cuenta que su jefa "*se disculpó con Sergio mi marido y conmigo no*" hecho que, de algún modo, reproduce el maltrato y la desigualdad de género.

Sobre las trabajadoras domésticas sin retiro, cuando son madres, deben compatibilizar el trabajo con la dimensión del cuidado de su propia familia, un hecho particular que no se da en los

encargados de edificio que también comparten el espacio laboral con el de su vida íntima. Dado que las trabajadoras sin retiro entrevistadas, Nilda y Daniela, se han desempeñado como tal en zonas rurales de las afueras de Necochea, resulta necesario centrar el debate en dicho territorio y consultar trabajos similares (Blanco Rodríguez, 2018; Díaz Carrión, 2011). Entre trabajadoras que comparten estas condiciones laborales, ante la necesidad de compatibilizar la vida familiar con la laboral y el deber de seguir cuidando, es común reconocer la culpa ante los descuidos que pueden sufrir sus hijos/as menores. Un aspecto clave de esto, es que si bien en trabajos rurales de estas características, marido y mujer comparten el espacio de trabajo con el de su vida íntima familiar, los cuidados de los niños y niñas siempre recaen sobre la madre (Blanco Rodríguez, 2018). Esto no es novedoso, si tenemos en cuenta la escasez de políticas públicas sobre el cuidado en América Latina, por lo que cobra sentido que la distribución de estas tareas al interior de los hogares, recaiga especialmente sobre las mujeres, Rodríguez Enríquez (2015) sostiene que esto se traduce en una distribución desigual del trabajo y responsabilidades, que amerita reflexionar sobre la organización y estructura de los hogares, para llegar a una organización social del cuidado más eficiente. Mientras tanto, la organización social del cuidado pareciera ser una responsabilidad privada, así da lugar a mecanismos propios buscando satisfacer las necesidades de cuidado de las familias permitiendo a las madres especialmente “quedarse tranquilas”, en el caso de Daniela con dos hijos menores a de 2 y 7 años, debió solicitar una niñera a sus empleadores en el momento de mayor trabajo. En el caso de Nilda, 30 años atrás, cuando sus hijos eran menores, los más grandes cuidaban de los más chicos.

*“Esto es muchísimo para mí sola. Nunca puedo terminar. Además tengo al nene, siento que él no me deja. Yo quiero avanzar y lo tengo atrás haciendo un lío, entonces termino cansada. Mental y físicamente.
- ¿Notaste alguna diferencia cuando tenías a la niñera?- Si trabajaba mucho más tranquilo mentalmente, porque sabía que a él no le iba a pasar nada porque él estaba cuidado. Pero si físicamente estuve muy cansada.” (Daniela TDSR)*

El estudio sobre el trabajo doméstico sin retiro, a partir de entrevistas en profundidad, tiene un sinfín de particularidades que permiten demostrar la precarización del sector. En estudios que tienen el foco en objetos de estudio similares como el mencionado de Blanco Rodríguez (2018), pueden encontrarse distintos nexos entre las condiciones laborales de aquellas y estas trabajadoras. Entre esos nexos, no puede dejar de mencionarse las experiencias de las trabajadoras en torno al embarazo en el campo, allí donde las licencias por maternidad no se respetan y el trabajo -como hemos indagado- es a tiempo completo. Bajo una sutil expresión de “hacía lo que podía” o “trabajaba hasta donde podía” las trabajadoras dejan entender que se encontraban bajo una situación de extrema vulnerabilidad de sus derechos laborales.²³ Andreani (2016), construye una investigación etnográfica sobre las experiencias de los hombres santiagueños trabajando en la desflorada del maizal que -salvando las distancias en cuanto a las características intrínsecas de aquel sector y este-, se pueden encontrar distintos puntos en común respecto a los relatos de los sujetos que se construyen en la presente investigación, sobre la

²³ Es preciso aclarar que esta información no consta en las entrevistas transcritas, dado que se conoce por contactos y conversaciones informales posteriores a las entrevistas, tanto de Nilda como Daniela.

infinitud de las tareas, el dolor corporal y emocional provocado por el trabajo, que deben callarse para demostrar el rendimiento aprendido, el *curtirse* en el trabajo, así como los compañeros de cuadrilla de Andreani demostraban su masculinidad atravesando su dolor en silencio, continuando con la tarea inevitablemente.

Otra cuestión llamativa sobre la situación de las trabajadoras sin retiro y la compatibilidad con el cuidado de sus propios hijos, tiene que ver con las redes de cuidado informales que se entretajan en estos casos, donde las niñas son cuidadas por hermanos apenas más grandes, tías, abuelas, vecinas, un ejército de mujeres que no tienen otra alternativa que asumir la responsabilidad del cuidado. También es usual que, como en el caso de Daniela, los hijos acompañen a su madre durante la jornada laboral, lo cual implica riesgos adicionales en la crianza, sobre todo al darse en espacios rurales donde existen máquinas y grandes animales que representan un potencial peligro para menores, lo que parece ser un denominador común en la confluencia entre trabajo y cuidado en estos sectores productivos (Blanco Rodríguez, 2018). Además es usual que, en este contexto, la culpa por el potencial peligro y la desprotección hacia las niñas se suma a la carga emocional con la que acarrean las mujeres que son madres y trabajadoras en el mismo espacio. Lamentablemente, consideran que sus hijos/as no reciben el cuidado necesario debido a un exceso de trabajo, algo que se identifica cuando Daniela comenta que *“Como desventaja, es que juntas los quilombos del trabajo, los llevas a la familia.”* (Daniela, TDSR). La situación se torna más compleja al acortarse las alternativas, porque dada la ubicación rural del trabajo, no existen guarderías ni otros servicios de cuidado posibles.

Por otro lado, es adecuado insistir en que aun cuando los hombres desarrollan su vida íntima en el espacio de trabajo como los encargados de edificio entrevistados, y si bien se reconocen diversos matices del trabajo emocional en su labor, nunca puede llegar a asemejarse a la carga mental que implica para las mujeres, sobre todo cuando son madres, la doble jornada. En este sentido los hombres logran adaptarse más fácilmente sin ver afectada su jornada laboral por el cuidado de los hijos, pero además reconocen un grado mayor de autonomía para manejar las consecuencias del trabajo emocional, así Oscar comentaba:

“Me siento re bien, los primeros años terminaba medio loquito, por tanta cantidad de gente. Ahora ya no, termino descansado. Antes capaz estaba cenando y le decía a mi mujer no me hables más. Pero ahora ya no me enloquezco, a los turistas no les doy ni bola, solo a los propietarios”
(Oscar, encargado)

Además de ser el género una variable estructurante en las relaciones laborales en trabajos de limpieza, por todas las consecuencias sociales y simbólicas que, se ha intentado demostrar en esta tesis, implica ser mujer, la posición de estas las asemeja más al trabajo de servidor de Gorz. El autor plantea: *su trabajo, en otras palabras, no se sitúa enteramente en la esfera pública; no consiste solamente en suministrar una cantidad de trabajo contractual a un precio contractual, sino también en agrandar, en darse por entero* (p. 185). Interpretando a Gorz, esto no implica que sus pares masculinos -los encargados y los auxiliares- no puedan encarnar esta conceptualización, sino que *se enmascara su condición de servidores bajo un contrato laboral regido por el Derecho, o cuando se realiza en la esfera pública* (p.185).

En este sentido, el trabajo emocional puede generar consecuencias como el *síndrome de burnout* o *síndrome del trabajador quemado*, que según la Administración de Seguridad y Salud

Ocupacional (OSHA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, hace referencia a la situación en la que el estrés laboral se vuelve crónico, manifestando un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador/a. En las entrevistas, se pueden recuperar algunas de estas características, las trabajadoras Daniela y Marta han puesto de manifiesto su agotamiento, también el testimonio de Veronica, trabajadora doméstica con retiro, se suma a esta condición:

“Al final de la jornada laboral me siento... rota, termino rota. Ando de acá para allá. Cuando trabajo doble turno lo único que quiero es llegar, bañarme y acostarme. Pero encima tengo a los chicos. Yo no tengo paciencia para los chicos”

Aunque excede los límites de esta tesis hacer un diagnóstico preciso sobre la salud de los/las trabajadores/as sino, es menester caracterizar su situación laboral desde una perspectiva amplia. Por esto es que se reconocen los sentidos ambivalentes del trabajo y de cada situación individual. Siguiendo con su relato, Verónica comentaba:

“Pero en general me siento bien, son un par de horas en las que soy libre, no me gusta estar encerrada en mi casa, me cansa más esta rutina que ir todos los días a trabajar. Aunque ir todos los días a trabajar sea una rutina, es una rutina diferente, la prefiero” (Verónica, TDCR)

Esto puede dialogarse en línea con los aportes de Gorz, una vez más, donde el trabajo en sí mismo permite cualificar al sujeto como un individuo social en general, dado que el trabajo en la esfera pública permite la inserción social. Sin embargo Gorz considera que “todas las prestaciones de trabajo no tendrán la misma dignidad, ni el mismo efecto de inserción. El ‘ama de casa’ que se hace contratar en un comedor escolar o la hija de campesinos que va a trabajar en una fábrica de conservas no cambian simplemente un trabajo no remunerado por un trabajo de la misma naturaleza pero pagado. Acceden a una esfera social diferente” (Gorz, 1995, p.183). En *Del Trabajo a la Casa*, Cutuli (2019) discute los conceptos de trabajo y empleo en torno al debate del significado esclavizante versus el significado liberador del trabajo en la vida de los individuos posmodernidad y paralelamente las implicancias de este juego entre la esclavitud y la liberación que representa el trabajo para las mujeres. Para comprender el significado liberador del trabajo para las mujeres, hay que contemplar que, cuando es entendido como empleo, se trata de un factor de integración social, que como categoriza Jahoda (1987) posibilita: estructurar el tiempo cotidiano, expandir el ámbito de las relaciones sociales, hacer partícipes a los individuos en los esfuerzos y objetivos colectivos, asignar un estatus y una identidad en virtud del trabajo que se tiene, imponer la necesidad de realizar una actividad particular. Pero cuando el trabajo se enmarca por fuera del empleo y por fuera de las condiciones de regularidad jurídica -como el trabajo doméstico no remunerado-, no es posible acceder a la ciudadanía social que permite el empleo bajo estas condiciones, o en su defecto, el vínculo de dependencia familiar con algún trabajador (Cutuli, 2019). Es siguiendo este razonamiento que puede entenderse por qué para Verónica, cuidar a sus hijos y limpiar su casa, reportan una satisfacción inferior que cuidar a Tita y limpiar la casa de su empleador.

“Acá cuidando a Tita si, involucro emociones, porque uno se encariña, le muestro chistes por audio, la pasamos re bien con la vieja, es divina. El otro día yo fui la única que se dio cuenta que se había caído tenía la rodilla como una pelota, y ella lo había ocultado” (Veronica, TDCR)

Particularmente en el pasaje anterior, puede reconocerse como Verónica tiene una responsabilidad moral para con Tita, la persona mayor de la que cuida mientras limpia la casa, así construye su jornada laboral como espejo de su labor doméstica no remunerada, entre la limpieza y el cuidado de otros. En el marco de la circulación de afectos y las relaciones interpersonales que se desarrollan entre los actores más íntimamente vinculados en una relación laboral como la de Veronica, Borgeaud-Garciandía (2017) propone reflexionar sobre las *coacciones por responsabilidad* hacia otros que se experimentan como tantas *obligaciones morales*. La idea de reflexionar sobre el rol de las cuidadoras es analizar cómo viven, interpretan y utilizan la responsabilidad que tienen estas trabajadoras para con otras personas dependientes; como así también reconocer su posición social y su condición de empleo subalterno, entre otras vulneraciones.

Si bien en esta investigación el foco de análisis está puesto en las tareas de limpieza dentro del universo de las tareas reproductivas, no puede pasarse por alto que muchas veces quienes son contratadas en un principio para realizar tareas de limpieza, acaban sumando a sus responsabilidades el cuidado de otros, como es el caso de Verónica. Como así tampoco puede obviarse, que aún finalizada la etapa económicamente activa, las mujeres seguimos produciendo y cuidando en el interior de los hogares, como es el caso de Marta. Esto se enmarca en la diversidad que representan los cuidados, tan diversos como cada configuración familiar existente y tan complejo como el entramado de las relaciones interpersonales que en esa configuración se tejen. Según Borgeaud-Garciandía (2017) la diversidad de los trabajos de cuidado depende de *la persona o las personas asistidas, las patologías que sufren, el tipo de acuerdo sobre la organización del empleo, la presencia o (casi) ausencia de la familia, el desarrollo de cada situación*. La conflictividad del hecho se incrementa conforme aumenta la dependencia de la persona que requiere el cuidado y con esto menor es la posibilidad de ausentarse. Si bien como reconoce la autora, el trabajo de cuidado equivale a una intrusión en la intimidad del hogar y en la intimidad corporal, también la cuidadora debe poder controlar y redefinir rápidamente emociones como asco, angustia y miedo. Entonces se vuelve evidente el significado del trabajo emocional en contextos como los abordados en esta investigación, particularmente el caso de Marta reúne todas estas características:

“extraño mucho trabajar... Hoy un día mío es así, me levanto y si no viene la chica lo tengo que lavar y cambiar yo todo sola. Aguantar esto es terrible. ¿Sabes cuál es el problema? Mi mamá quiere que esté todo el tiempo con ella, me persigue. Es como tener mellizos. Esta dependencia empezó hace 5 años. Yo no disfruto mi jubilación para nada. Otras personas se jubilan y van, salen, pasean. Yo extraño tanto trabajar, salir, era como que yo iba a trabajar y era feliz. Cuando me llego la notificación de jubilarme yo lloraba. Si yo estuviera trabajando se hubieran organizado distinto. Hay días que se pone difícil. Hay que

bañarlo, cocinarles, darles los remedios, no salgo ni a hacer los mandados.” (Marta, Jubilada, 73 años)

Marta se jubiló como auxiliar de escuela, actualmente realiza trabajo doméstico no remunerado, cuidando a su madre que padece Alzheimer y a su marido, quien tiene parálisis de medio cuerpo y demencia, pero también ella es una persona mayor de 73 años y su salud se va deteriorando. Sobre esto Borgeaud-Garciandía (2017) entendía que: “Las cuidadoras trabajan a la sombra de la muerte, y acompañan a la enfermedad. Cuando las personas mayores sufren de demencia senil, se alteran las referencias compartidas, ante lo cual la cuidadora busca reconocer el universo de la persona asistida, acompañarla lo mejor posible, protegiéndose del agotamiento físico y emocional. Cuando se combinan el encierro, el agotamiento, la dependencia profunda y la demencia, el trabajo de cuidado lleva a las trabajadoras a los límites de su propia capacidad de resistencia” (p.3). En Argentina, la organización social del cuidado tiene una escasa regulación, y como consecuencia de la ausencia del Estado en esta materia, hace que la responsabilidad del cuidado esté a cargo de las familias principalmente, lo que termina afectando también la autonomía y los proyectos de vida de la persona que cuida (Camou, Colombo, Cutuli y Vinitzky, 2021). El hecho de que las mujeres sean quienes desarrollan estas tareas de cuidado, como las demás tareas pertenecientes a la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2001) responde a la idea de “revolución estancada” (Hochschild, 1989; Wainerman, 2005) un concepto para nombrar la división sexual persistente al interior de los hogares, a pesar del incremento de la participación femenina en el mercado laboral. Esta sobrecarga representa una “limitación para el despliegue de un proyecto de vida” para quienes cuidan, sobre todo porque se da por sentado que las mujeres van a cuidar gratuitamente es casi como un destino ¿natural? de las mujeres, al terminar la edad reproductiva, “se inicia un nuevo ciclo de cuidado destinado a proveer bienestar a la generación anterior” (Camou, Colombo, Cutuli, Vinitzky, 2021, p.6).

En todo este capítulo se habló de los nexos de proximidad entre la esfera privada y la pública, de cómo las relaciones laborales se definen en límites que están en continua demarcación. En esta demarcación permanente, el rol de los y las trabajadores se redefine a la par. En el caso de los encargados de edificios, su responsabilidad emocional para con las personas que se vincula, no es comparable a la de las mujeres que tienen adultos a cargo. Más bien su rol pretende una responsabilidad más cercana a la vigilancia y el control, en estos casos la proximidad requiere involucrarse en la intimidad de los vecinos que habitan el edificio, sobre esto el testimonio de Carlos:

“por ahí me agarro unas ‘bronquetas’ porque por ejemplo la otra vez un señor que tenía Covid salió, salió antes de tiempo ¿viste? y bueno eso te da bronca. Uno se está cuidando y el otro pelotudo... encima un inquilino, casi le costó el alquiler” (Carlos, encargado)

Carlos tiene la responsabilidad implícita de controlar este tipo de actividades, de realizar un seguimiento de situaciones particulares. Toma conocimiento de tal situación y debe reprimir la bronca para evitar el conflicto.

En relación a esta continua definición de los límites, también Mario auxiliar de escuela, relataba cómo manejaba y regulaba las relaciones que puede establecer con menores de la escuela técnica.

“Con los alumnos yo soy muy distante. Los más grandes se acercan un poco más. Los compañeros de mi hijo le decían que yo tengo cara de malo, porque eran chiquitos y yo no le hablaba. Después de grandes si por ahí charlamos, pero prefiero mantenerme distante. Tengo buen trato y después hay satisfacciones. Se reciben y te piden que le entregues el diploma o te invitan a su egreso. Pero de chiquitos no tengo prácticamente trato. los chicos a veces se pasan de la raya, toman mucha confianza, por eso me mantengo distante. Sobre todo con las nenas, no vaya a ser cosa que se malinterprete algo y te denuncien por acoso, hoy en seguida se va todo por las ramas. Con los varones grandes si hablo de fútbol, de pesca, de esas cosas.” (Mario, auxiliar)

Sin embargo al final del día el involucramiento es inevitable, por lo que Mario agrega:

“Te toca ser medio padre a veces, en la escuela industrial los chicos están muchas horas. Uno es parte de la crianza del chico también.”
(Mario, auxiliar)

Entonces aun cuando pone un esfuerzo por demarcar límites y evitar involucrarse, el actor termina implicado en un vínculo afectivo enmarcado por la cotidianeidad, que las propias circunstancias y necesidades lo imponen y hace que se termine escapando por fuera de lo demarcado. En todo el relato de Mario hay un permanente vaivén entre comprometerse y distanciarse, que permite remitir al concepto “poder pastoral” que formula Foucault pero que utiliza Abramowski (2010) para referir a la labor docente que se mueve entre la rigidez y la afectuosidad; dos variables que intenta regular permanentemente Mario - aún sin ser docente- en su labor diaria. El corolario que podría obtenerse de esto es que no es únicamente la tarea -ser docente o auxiliar- lo que determina el involucramiento sino, la proximidad. Dado que el trabajo del auxiliar es brindar un servicio hacia un colectivo (que es toda la escuela) se da una relación ambivalente entre su rol como auxiliar y como “ojo” que observa los movimientos de los alumnos, como una analogía al panóptico foucaultiano.

Tras haber reconocido el trabajo emocional como un elemento de impacto en el bienestar subjetivo de los trabajadores/as que se desempeñan en tareas del sector de limpieza como sector subalterno, es relevante discutir este concepto como estructurante de las condiciones en las que la reproducción de la vida se lleva a cabo. Esto permite reconocer la carga adicional que acarrear las personas que desarrollan estas tareas en las distintas esferas, y como el entramado de relaciones afectivas afectan a su bienestar. Discutir las condiciones laborales en esta línea permitió además identificar la vulnerabilidad a la que se enfrentan los sujetos trabajadores, las situaciones que los exceden y el sufrimiento al que suelen quedar expuestos, reconociendo esto como una potencial externalidad.

Además quedó en evidencia que la posibilidad de manejar y regular las emociones, como así la intensidad de la exposición de cada sujeto trabajador, se ve influida por el marco regulatorio y legal que pueda contener la relación laboral. De ahí que las mujeres que asumen la responsabilidad de las tareas de cuidados y se encuentran sumergidas en un marco de invisibilidad, se hallen en una situación de mayor vulnerabilidad, que repercute en el bienestar subjetivo de las personas que realizan esas tareas. Como se dijo en un principio, la valoración de las tareas afectaría no solo las condiciones materiales de existencia de las personas que realizan estas tareas, sino el modo de vincularse socialmente dentro y fuera de los espacios productivos.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta investigación, se ha evidenciado la esencialidad y centralidad de los trabajos de limpieza como base de toda actividad humana, a pesar de desplegarse en el marco de una persistente desvalorización simbólica y económica, y de la subalternización de los sujetos que las realizan. Además, ha quedado evidenciado cómo el género se construye como una categoría que da origen a diversas desigualdades en cuanto a representatividad política sindical, valoración económica y simbólica. La desigualdad de género queda evidenciada al comparar las condiciones intrínsecas y extrínsecas de distintos sujetos que desempeñan las mismas tareas en distintos sectores estratégicos de la sostenibilidad.

El abordaje cualitativo permitió acceder a información que no forma parte del acervo estadístico utilizado para desarrollar esta tesis, si bien complementar el análisis con un enfoque cuantitativo hubiera sido enriquecedor, la falta de disponibilidad de datos ha funcionado como una limitación a la hora de investigar estas temáticas, hecho que deja develar una vez más que no hay datos ni información disponible para lo que no hay interés en hacerlo. Sin embargo, debe decirse que no existen dos niveles de verdades científicas en los cuales subordinar la investigación cualitativa a la cuantitativa. Esta investigación ha buscado contribuir científicamente a la problematización de las vulneraciones laborales que se intensifican al analizarlas desde la desigualdad de género.

La mayor parte de los análisis teóricos subordinan la labor reproductiva a la esfera productiva; este tipo de producción inmaterial, donde el resultado es intangible y efímero, tiene consecuencias en la determinación del valor económico y también sobre el simbólico. A pesar de tratarse de tareas que deben realizarse bajo cualquier régimen social y circunstancia, para hacer posible tanto la vida de la especie como la organización social, se evidencia una persistente desvalorización del rol de los sujetos que desarrollan las tareas de reproducción social. Desde el comienzo de esta investigación, se afirmaba que el carácter productivo o improductivo del trabajo para el marxismo no respondía al carácter de la actividad o tarea en concreto, sino a la forma social de su organización y de su compatibilidad con las relaciones de producción que caracterizan al orden económico de la sociedad. Esto viene de la mano con la clasificación en condiciones laborales extrínsecas e intrínsecas que sigue un hilo conductor en toda esta investigación y ocupa un rol medular. Las condiciones laborales han sido objeto de estudio de la ciencias sociales, esta investigación recuperó de André Gorz en *Metamorfosis del Trabajo* (1995) y en *Miserias del Presente, Riqueza de lo Posible* (1998), la clasificación entre condicionantes laborales intrínsecos y extrínsecos para brindar un análisis pormenorizado de los aspectos que hacen a la condición del sujeto trabajador y a la valoración del mismo y su labor.

Sería apresurado sostener que subordinar la labor al trabajo es irracional, asociando la primera a lo improductivo y la segunda a lo productivo, sin antes haber recuperado el debate en torno a la racionalidad y sus límites como se efectuó al inicio de esta investigación. La historia demuestra que lo más racional y funcional la organización productiva y social ha sido muchas veces desventajoso para las mujeres. Cabe preguntarse si, como Becker ha insistido,

realmente las mujeres somos más eficientes dentro del hogar, o esas “ventajas comparativas biológicas” a las que debemos la supuesta mayor eficiencia son en verdad el resultado de siglos de una especialización obligada. En verdad históricamente las mujeres hemos sido relegadas principalmente al ámbito doméstico recortando nuestras posibilidades de inserción en el ámbito privado para tener que cuidar y reproducir la vida.

Ha existido una convicción casi natural e instintiva de lo que las mujeres deben ser y hacer, que los reclamos para correrse del ámbito doméstico o exigir mejores condiciones laborales en el ámbito público han sido difíciles de hacer escuchar. La invisibilización del trabajo femenino ha repercutido negativamente en la inserción sociopolítica de las mujeres, debilitando las condiciones laborales extrínsecas y, con ello, subordinándolas. Esto es, en materia de derechos sociales y laborales -por ejemplo- al no reconocer la labor reproductiva como trabajo, no se reconoce a los sujetos que la desarrollan como sujetos de derecho, por lo cual se tiene una doble exclusión. Esto no tiene que ver con la tarea en sí, como se ha demostrado e insistido en esta tesis, vemos que cuando el sujeto es masculino, la efectivización de sus derechos se da sin mayores trabas, alcanzando condiciones laborales extrínsecas más favorables en comparación a sus pares femeninos. Es preciso recordar lo dicho anteriormente, que es la asociación del trabajo a los derechos sociales y la regulación jurídica de la relación laboral los factores que definen la condición estatutaria del trabajo asalariado y que esta idea sostiene la hipótesis de que se define más por sus condiciones extrínsecas que por sus condiciones intrínsecas.

Permítase recuperar una vez más el cuestionamiento de Castel sobre si “un hombre libre ¿puede ser sometido al poder de su igual?” para reflexionar acerca de si han sido intencionalmente superpuestos esos impedimentos, esas “trabas” en la profesionalización de la labor reproductiva y la conquista de los derechos, para justificar y permitir el sometimiento de quienes desarrollan esa labor. Si no hay acceso a derechos que sean garantía de igualdad, el sometimiento, la subordinación están permitidos. De allí entonces que la manera en que se construyen las condiciones laborales extrínsecas, entre las que identificamos los derechos laborales, marquen la pauta de la dignidad y la libertad alcanzada para los sujetos trabajadores.

En cuanto al recorrido histórico de las regulaciones laborales se ha demostrado que existen muchas divergencias entre sectores, lo que alimenta la idea de que desde el propio Estado se ha reproducido la estratificación. Esta estratificación, responde a distintos grados de libertad de los sujetos trabajadores, en términos de Castel (1997) el Estado es la figura clave para poder conducir a situaciones superadoras. Si hablamos de valoración simbólica y social, no puede darse sin un reconocimiento de derechos para quienes son esenciales en nuestras sociedades, según nuestras prácticas de consumo, producción y reproducción; y si hablamos de reconocer derechos, también debe buscarse la efectivización de los mismos y asegurar la aplicabilidad de la ley, en ese sentido, cuando se trata de exigir esto, la responsabilidad es colectiva.

Problematizar la cuestión de la desvalorización de las tareas de reproducción social en el marco de la Crisis de Reproducción Social (Fraser, 2016) permite comprender y otorgar mayor dimensión a la manera en que este contexto crítico y en todas las sociedades, se sirve y

expone el valor producido por estas tareas. Las tareas a las que se hace referencia, son desarrolladas por ciertos agentes generalmente invisibilizados e infravalorados, pero que permiten el desarrollo de toda la maquinaria productiva y de la vida de la especie. Como refería Orozco (2006), existen múltiples actores que están tejiendo las redes de cuidados en distintos contextos que responden a distintos marcos y normas, a pesar de tratarse de la misma tarea; esto puede fortalecer la idea de que la responsabilidad por la valorización de estas tareas está en manos de todos, está en permanente cambio y por lo tanto tiene la virtud de poder ser transformada en cualquier momento, convirtiéndose en un canal dócil para la política pública.

Quienes desarrollan la reproducción de la vida pagan un alto costo que es además invisible, como elige nombrarlos Zibecchi (2014), resultan invisibles para la contabilización de los Estados, mas no para los(las) sujetos que tejen las redes de cuidados, que articulan el diamante de cuidado y pagan un alto precio por su desgaste emocional, físico y económico. Una de las consecuencias más graves que identificamos sobre la precariedad que atraviesan estos sujetos es el deterioro general tras su labor, el hecho de que las mujeres efectúen el trabajo de cuidado aún en las peores circunstancias a costa de perder posibilidades de inserción en el mercado laboral, tiempos de descanso y de ocio, tiene consecuencias tanto en términos de calidad de vida como de ejercicio de derechos (Zibecchi, 2014). Tras este estudio cualitativo y a la luz de algunas estadísticas oficiales que han sido presentadas, como la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Usos del Tiempo, conviene remarcar que se trata de una problemática social que no distingue géneros, que implica a todos y todas, aunque son las mujeres las que ponen el cuerpo para desarrollar esta labor.

La desigualdad de género tiene otra vertiente donde se manifiesta la dificultad por profesionalizar el trabajo reproductivo justamente por estar asociado a “saberes innatos” típicamente femeninos que se dan bajo una estructura de costos que se pretenden invisibles. En este sentido, se ha expresado que la educación formal e informal a la que acceden las personas desde su niñez conforman herramientas para el agenciamiento y el ejercicio de la vida adulta digna, con derechos. En este sentido, no solo la influencia de la representatividad política de cada sector es determinante para el sujeto trabajador, también la construcción de una identidad colectiva del sector junto a la posibilidad de agremiarse por una representación sindical.

Esta investigación ha buscado contribuir al debate y a la problematización de la situación de los sujetos que tejen las redes de cuidado y del sector de limpieza como sector subalternizado. Sin embargo, es necesario que a partir de este tipo de críticas y diagnósticos, los estados, quienes están a cargo de las políticas públicas y quienes ocupan lugares con poder de decisión, escuchen estos debates y los incorporen. En primer lugar, y como ya se sostuvo anteriormente, se debe reconocer que la acumulación de saberes que detentan los sujetos no es natural y no responde solo a una formación informal, sino que ha sido a causa de procesos de socialización que han reproducido una matriz de división sexual de roles, que se replica también en el mercado de trabajo. En un contexto donde las mujeres estamos rompiendo muchas estructuras es preciso repensar nuestras prácticas en todos los ámbitos donde nos relacionamos, las formas y las ideas con las que criamos y cuidamos, quienes se encargan de

esas tareas y cómo lo hacen. De esta manera el género podría dejar de delimitar las posibilidades de inserción laboral para toda la población.

Entonces ¿qué hacer para volver una cuestión social la responsabilidad de los cuidados y acabar con su feminización? Un primer paso reconocer dicha feminización y aceptar que la responsabilidad es colectiva, asumiendo que esta situación da lugar a una desigualdad, a una injusticia social. Al considerar la variable de género como desigualdad, se evidencia el impacto asimétrico que puede darse entre hombres y mujeres en un contexto de crisis como lo es la pandemia, donde se trata de una asimetría en la distribución de responsabilidades. Lo interesante sería que este reconocimiento de la desigualdad no quede en lo anecdótico, sino que dispare líneas de acción por un reordenamiento de roles, considerando al Estado como el principal actor activo y responsable de los cuidados. El desafío también pasa por identificar el valor económico que tiene un servicio tan intangible y naturalizado como es el cuidado, de lo contrario ninguna tarea reproductiva podrá valorarse justamente. Se trata también de aceptar la idea de que no es ni más ni menos que una desigualdad de género, es también una desigualdad de clase, porque como ha quedado demostrado, el trabajo doméstico como otras tareas de cuidado, se ha constituido en la principal oportunidad laboral, desde muy temprana edad, para mujeres de los sectores de menores ingresos.

Si bien aún resta mucho para llenar el vacío explicativo de las consecuencias de la pandemia sobre el rol de las mujeres en la esfera reproductiva -entre tantas otras consecuencias-, esta investigación ha hecho un esfuerzo por contribuir a la problematización de la situación de los sujetos que cuidan y tienen a su cargo la reproducción de la vida. Resta preguntarse si la sociedad, el Estado y los mercados, personalizados en los grandes grupos económicos, están dispuestos a resaltar tal esencialidad a partir de la valoración económica, social y simbólica. Sin embargo, la responsabilidad no empieza ni termina en estos grandes actores sociales, también se construye colectivamente a partir de la suma de los sujetos que asumen individualmente su propio trabajo reproductivo y la valoración –económica, social y simbólica- de quienes lo realizan para otros.

Insistir en que la economía no es neutral al género, que la desigualdad en términos de acceso a recursos -bienes materiales y simbólicos-, mercado de trabajo y pandemia es una realidad; es aceptar que la economía, como disciplina científica y como aspecto sustancial de la vida social, es un escenario de permanentes disputas y demandas originadas desde sectores e intereses contrapuestos, que deben canalizarse a partir de un reordenamiento claro de objetivos y prioridades. En ese reordenamiento urge atender las demandas que a las mujeres y disidencias que históricamente se vienen postergando. Aceptando que sin mujeres disputando espacios no típicamente femeninos, no habría mujeres en el poder, y sin ellas en espacios de poder sería imposible llevar a cabo políticas y soluciones con perspectiva de género.

BIBLIOGRAFÍA

Abramowski, Ana (2010). *“Maneras de querer. Los afectos docentes en las relaciones pedagógicas”*. Editorial Paidós. Cuestiones de Educación. Buenos Aires, Argentina

Actis Di Pasquale, Eugenio y Lanari, María Estela (2015). El mercado laboral: escenario de desigualdades persistentes. Las brechas abiertas de Argentina. Mar del Plata EUDEM.

Actis Di Pasquale, Eugenio y Savino, Julia Victoria (2019). Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento? In Vázquez Lorda, Lilia, (Ed.), *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género* (pp. 75-97). Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Allemandi Cecilia (2017), *Sirvientes, criados y nodrizas*. Universidad de San Andrés. Editorial Teseo.

Anzorena, Claudia (2010) “ ‘Mujeres’: destinatarias privilegiadas de los planes sociales de inicios del siglo XXI – Reflexiones desde una perspectiva crítica de género”. INCIHUSA – CONICET. Disponible en línea.

Arango Gaviria, Luz Gabriela (2011), “Género, trabajo emocional y corporal en peluquerías y salones de belleza”. Universidad Nacional de Colombia. La Manzana de la Discordia, vol 6, Junio 2011.

Arendt Hannah ([1958], 2009), *La Condición Humana*. Buenos Aires: Ed Paidós (2009).

Aspiazu, Eliana y Labrunée, María Eugenia (2021) “Perspectiva de género en el trabajo infantil”, Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, Octubre 2021.

Astarita, R. (2011), “Publicidad, industria de armas... ¿son productivas?”, disponible en <https://rolandoastarita.blog/2011/04/06/publicidad-industriade-armas-%C2%BFson-productivas>.

Barber, William (1967) “Historia del pensamiento económico”. Madrid, Alianza Editorial.

BBC Mundo (2015): “Los mejores y peores países para que las mujeres puedan prosperar” artículo periodístico disponible en línea: https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/09/150910_mujeres_leyes_discriminacion_global_men

Becker, Gary (1987), “A Treatise on the Family”. First Harvard University Press

Beveridge William (1944), “Report on full employment in a Free Society” White paper, Londres.

Big Think (2011). Entrevista a Judith Butler “Your behaviour creates your gender”. Disponible en línea: <https://bigthink.com/videos/your-behavior-creates-your-gender>

Blanco Rodríguez, Guadalupe (2018), *“Maternidad(es) y trabajo de cuidado en las quintas frutihortícolas de General Pueyrredón. Experiencias en relación a la migración y los tiempos del trabajo rural”*. V Jornadas de Estudios de Género y Feminismos. Ensenada, Argentina.

Boregeaud-Garciandía, Natacha (2020) *“Cuidado y responsabilidad”*. Trabajo genero e cuidado, Scielo.

Bustos, Alberto (2008), *“Etimología de ‘trabajo’”* Blog Lengua-e.

Byung-Chul Han (2012) *La sociedad del cansancio*, Herder, Barcelona, España.

CALDERON Y OROZCO (2018), «Economía feminista: viva, abierta y subversiva» en Economía Feminista: visibilizar lo invisible. Economistas sin fronteras, disponible en: https://ecosfron.org/wp-content/uploads/Dossier-29_finales.pdf

Camou, R; Colombo, A.; Cutuli, R y Vinitzky, M. (2021). *“Amor, trabajo y (des)protección social. Una aproximación al cuidado no remunerado de personas mayores en la ciudad de Mar del Plata, Argentina”*. Rosario: Cátedra Paralela (En prensa).

Canevaro, Santiago (2011) *“ ‘Como de la familia’:Entre el afecto, la desigualdad y el mercado: empleadas y empleadores/as del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires”*. Tesis de doctorado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Canevaro, Santiago (2013) *“Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires”* Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet), Trabajo y Sociedad: Sociología del trabajo. UNSE, INDES, Santiago del Estero, Argentina.

Canevaro, Santiago (2018) *“¿Afectos que jerarquizan y razones que igualan? Repensando el lugar de la afectividad en el servicio doméstico de Buenos Aires”*. Maguaré, Bogotá.

Canevaro, Santiago (2020) *“Como de la familia: Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico”* Editorial Prometeo.

Carrasquer Oto, Pilar (2009) *“La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas”*. Tesis doctoral. Disponible en línea.

Carrasquer, Pilar y Torns, Teresa,(1999) *“El perquè de la reproducció”*, Papers. Revista de Sociología, nº 59, pp. 99-108

Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado*. Barcelona, Paidós.

Castel, Robert (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

CEPAL (Comisión Económica Para América Latina y el Caribe) (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. (Informe especial COVID-9 No9). Disponible en línea: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20documento%2C%20la%20tasa,%2C6%25%2C%20respectivamente>)

Congreso Internacional Sare CIS (2003), Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado. Comunidad Europea. Fondo Social Europeo.

Contratos de Trabajo. Ley N° 20.744. Régimen. Sancionada: septiembre 11 de 1974. Promulgada: septiembre 20 de 1974.

Coutrot (2013), "Seminario Internacional Riesgos Psicosociales y Precariedad Laboral: el caso francés." Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Buenos Aires, Argentina.

Cutuli Romina (2011) Feas, sucias y malas, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4215561.pdf>

Cutuli Romina (2021) ¿Cualidades o Cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares. Argentina, 2014, Cuadernos de Relaciones Laborales.

Cutuli Romina, Garazi Débora, Pérez Inés (2018) Senderos que se bifurcan. Mar del Plata, Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

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, Vol 2 n°4.

Cutuli Romina, Pérez Inés (2011) Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011, disponible en: https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf

Cutuli, Romina (2015) "La tragedia de los comunes. Controversias en torno a la crisis en el sector pesquero Mar del Plata, Argentina, 1996-1998." Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Cutuli, Romina (2017), "Género y Trabajo Emocional. Los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial. Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires" Revista Trabajo y Sociedad, n° 28. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas CAICYT- CONICET. Santiago del Estero, Argentina.

Cutuli, Romina (2019), Del trabajo a la casa...: mujeres y precarización laboral en la industria pesquera marplatense 1990-2010. Mar del Plata, EUDEM.

Damiani, Cobos, Huentenao y Fioriamonti Bertazzo, (2021) "Trabajo reproductivo: revisión de las categorías marxistas de trabajo productivo, improductivo y visibilización de los cuidados de cara a la pandemia del COVID-19", Universidad Nacional de Río Negro

De Beauvoir, Simone (1948) *El Segundo Sexo*.

Decreto Reglamentario dado por Ley N° 11.317 Sobre Trabajador de los Territorios Nacionales. Sancionada: 1924. Promulgada: Junio 1925.

Dejours, C. (1992) Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Traducción: Ed. PRONATTE-SECYT, PIETTE-CONICET, 2da. Edición.

Delrio, Walter Mario (2011) *Del no-evento al genocidio: Pueblos originarios y políticas de estado en Argentina*; Eadem Utraque Europa

Díaz Carrion, Isis Arlene (2011) "Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz". Scielo. Economía, sociedad y territorio.

Dillard, D. (1968). "La teoría económica de John Maynard Keynes. Teoría de una economía monetaria" (9a. ed.). Nueva York.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021) "Registradas: Más empleo y más derechos para trabajadoras de casas particulares"

D'Souza para la Organización Internacional del Trabajo (2010) "Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT " Oficina para la igualdad de género de la OIT. Ginebra.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA (2009): Informe sobre género y derechos humanos en Argentina (2005-2008). Buenos Aires: Biblos.

ESPINO ALMA (2010), Economía Feminista: enfoques y propuestas. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4192/5/dt-05-10.pdf>

Federici, Silvia. y Cox, N. (1975), "Contraatacando desde la cocina", en Federici, S., (2013), Revolución en el punto cero. Tareas domésticas, reproducción y lucha feminista, Madrid, Traficantes de Sueños.

Federici, Silvia. (1975), Wages against housework, Bristol, Falling Wall Press.

Federici, Silvia (2018), "El Patriarcado del salario". Ed Tinta Limón, CABA.

Fernández- Baca, Jorge (1992) "Sexo, divorcio y machismo en torno a Gary Becker, Premio Nobel de Economía 1992". Apuntes 30. Disponible en línea. <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/346>

Fernández López, Manuel (1998) "Historia del Pensamiento Económico", A-Z editora.

Fernández-Pol, Jorge Eduardo (1985) "Economía para no economistas". Buenos Aires.

Foucault, M. (2008) Tecnologías del yo. Buenos Aires: Paidós.

Foucault, M. (2016) El origen de la hermenéutica del sí. Conferencias de Dartmouth. Buenos Aires: Siglo XXI.

Fraser, Nancy (2016) "Las contradicciones del capital y los cuidados". New Left Review.

GARAZI DÉBORA (2016), Las inestables fronteras entre el trabajo "productivo" y "reproductivo". Reflexiones a partir del trabajo en el sector hotelero. Disponible en: https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/29%20GARAZI%20Trabajo%20productivo_reproductivo.pdf

Garazi, Débora (2020) El revés de las vacaciones: hotelería, trabajo y género: Mar del plata, segunda mitad del siglo XX. Bernal. Universidad Nacional de Quilmes.

Giddens, A. (1997). Modernidad e identidad del yo. Barcelona: Península.

Gimeno, Ampuero y otras (2017), *(h)Amor de Madre*. Contintametienes, Madrid.

Goldstein, D (2003), *Laughter Out of Place: race, class, violence, and sexuality in a Rio Shantytown*, Berkeley, CA, University of California Press.

Gollac, M. (2013) "Los riesgos psicosociales en el trabajo", Exposición en el Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

GORBAN DÉBORA, TIZIANI ANIA (2018), ¿Cada una en su lugar?: Trabajo, género y clase en el servicio doméstico. CABA: Ed. Biblos.

Gordon, S. (1954). The economic theory a common property resource: the fishery. *The Journal of Political Economy*, (62), pp. 124-142.

Gorz André (1995), *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema.

Gualdoni, P. y Errazti, E. (2002). Las externalidades en la pesca. Informe técnico, Mar delPlata: INIDEP.

Hochschild, Arlie (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. University California Press.

Hochschild, Arlie (2008). *La mercantilización de la vida íntima*. Buenos Aires: Katz.

<https://ecofeminista.com/sindicalizacion-de-las-trabajadoras-de-casas-particulares/>

https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout

https://www.segobver.gob.mx/genero/docs/Biblioteca/El_segundo_sexo.pdf

https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2012/11/gt2_mesa-2_Tizziani.pdf

Illouz, Eva (2007) *Cold Intimacies. The making of emotional capitalism*. Polity Press. Cambridge, UK.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014), "Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo: tercer trimestre de 2013". Disponible en:
https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf

Jahoda, M. (1987), "Empleo y Desempleo: un análisis sociopolítico". Madrid, 1982.

Jimenez (2012) "Elementos de Teoría y Políticas macroeconómica para una economía abierta (Tomo II)" Fondo Editorial - Pontificia Universidad Católica del Perú

La Nación Diario 28-03-2006, disponible en:
<https://www.lanacion.com.ar/economia/impulsan-la-construccion-de-viviendas-nid792497>

Lahera Sanchez, Arturo (1999) "La crítica de la economía de mercado en Karl Polanyi". Madrid, Universidad Complutense de Madrid. file:///C:/Users/karen/Downloads/Dialnet-LaCriticaDeLaEconomiaDeMercadoEnKarlPolanyi-759784.pdf

LAURÍA, DANIEL (2006) Análisis de la estructura y de los eslabonamientos intersectoriales de la economía del Partido de Necochea, 2004. Estudio encomendado por el Centro de Acopiadores de Cereales Zona Puerto Quequén. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil.

Ley 10430 Estatuto y Escalafón de la Administración Pública Provincial

Ley 12981 Estatuto de Encargados de Casa de Renta y Edificios de Propiedad Horizontal

Ley 26844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

<http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/direccionderecursoshumanos/discapacidad/marconormativo/res3363-88.pdf>

Marcal, Katrine (2016) ¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía, Cap 3: En el que queda claro que el hombre económico no es una mujer.

MAX-NEEF Video: “La economía desenmascarada. Del poder y la codicia a la compasión y el bien común”. En línea: <https://www.youtube.com/watch?v=Wl9UVPBfxm>

MECON - ASOCIACIONES SINDICALES <http://dnasconsulta.trabajo.gob.ar/default.aspx>

Minardo Florencia (2020), “Mujeres en el trabajo municipal: las mucamas del Hospital Ramon Santamarina de Tandil y la demanda por su carrera laboral (1999- 2004)”, Revista de Estudios Marítimos y Sociales, Nº 17, julio 2020, pp. 203-232.

Minardo Florencia (2022), “Los trabajos de limpieza e higiene sanitaria frente a la crisis de la sociedad salarial: género y precarización laboral en el sector de servicios de salud municipal. Tandil 1920-2020” Tesis de Doctorado en Historia, Universidad Nacional del Centro.

MISAS ARANGO, G. (2004). El campo de la economía y la formación de los economistas.

Molinier, Pascale (2005). “Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets”. P. Paperman et S. Laugier (sous la direction de) Le soucides autres. Ethique et politique du care. Editions de l'Ecole des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris

Naredo, J. (1997). Sobre el origen, el uso y el contenido del término sostenible. Biblioteca CF+S. Recuperado de <http://habitat.aq.upm.es/cs/p2/a004.html>.

Neffa, Julio, Cesana Bernasconi, Mónica, Lac Prugent, Nora y Gatti, Claudia (2014). “Riesgos psicosociales en el trabajo. Metodología para la investigación cuantitativa”. III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy.

Notarstefano Ines, para Ecofeminita “Sindicalización de las Trabajadoras de Casas Particulares: la madre de muchas batallas” (2021)

OSHA, (s.f) Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. “*Comprender y prevenir el agotamiento mental de los trabajadores*”.

Palermo, Hernán, Wlosko, Miriam y Casas, Verónica, (2020): Informe Preliminar sobre la Encuesta a Trabajadoras de casas particulares en situación de pandemia de Covid 19. Trabajo

de investigación conjunta entre el Programa de Salud subjetividad y trabajo –UNLa y CEIL – CONICET.

Panza, Ricardo (s/f) "Mercado de trabajo y empleo. Capítulo 12". Disponible en línea https://www.ricardopanza.com.ar/files/macro1/Macro_I__12__Mercado_de_Trabajo.pdf

Pearce, D. W. y Turner, R. K. (1995), *Economía de los Recursos Naturales y del Medio Ambiente*, Celeste Ediciones.

Pérez Inés (2013) *Entre las normas y sus usos: Servicio doméstico, trabajo, intimidad y justicia en el Consejo de Trabajo Doméstico (Buenos Aires, 1956-1962)*, disponible en: http://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/CONICETDig_a8a6d83cc5a840f0afed003729958788

Pérez Inés (2018) *Fe y trabajo: servicio doméstico, asociaciones católicas y género en los años cincuenta*, disponible en:

http://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/MemAca_5c4bb6d595429bbcd563c24c9164b089

Pérez Orozco, Amaia (2006). "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico" en *Revista de Economía Crítica* No.5, Marzo, pp.:7-37.

Pérez, Inés (2013) "Entre las normas y sus usos: Servicio doméstico, trabajo, intimidad y justicia en el Consejo de Trabajo Doméstico". Disponible en: <https://journals.openedition.org/nuevomundo/65167>

Picchio (1999)

Pigou, A. C. (1920), *The Economics of Welfare* Macmillan, London.

Polanyi, Karl (1989) *La Gran Transformación*. Madrid, La piqueta.

Radin, Margaret (1996) "Contested Commodities". Harvard University Press.

Razavi, S. (2007) "The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options". Ginebra, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD).

Real Academia Española, "Diccionario de la lengua española", 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es>

Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Ley 26.844

Resolución N° 3363-88

Robinson, Joan, "The Production Function and the Theory of Capital", *Review of Economics Studies*, Vol 1953-1954, pp. 81-106.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ CORINA (2015), Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Disponible en: https://nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf

Rodríguez Enríquez, Corina (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico. En publicación: Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Giron, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Buenos Aires.

Rodríguez, José Osvaldo (2009) "Democracia sindical y representación en la década del noventa: el caso SOEME" Tesis de Licenciatura.

Rubery Jane (1999) ¿Qué quieren las mujeres del pleno empleo? En Carrasco Cristina (compiladora) Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos problemas. Icaria, Barcelona. pp 173-200.

Stone, Deborah (2000), "Care Work, Gender Labor and Welfare State". <https://policyparadox.files.wordpress.com/2014/10/caring-by-the-book.pdf>

SUTERH sitio web <https://suterh.org.ar/>

Sweezy, Paul (1942) "Teoría del Desarrollo Capitalista", Fondo de Cultura Económica, México.

TESTA, JOAQUÍN (2018). Políticas turísticas, redes escalares y lugar. La definición e implementación de políticas turísticas en Necochea, Buenos Aires, Argentina. Revista Iberoamericana de Turismo

Tizziani, Ania (2012) "Organización colectiva de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites "

Tizziani, Ania (2017) "LAS ocupaciones de limpieza en la Ciudad de Buenos Aires: territorios y significados en torno del 'trabajo femenino' y el 'trabajo masculino'" Seminario Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis.

UPACP sitio web https://www.upacp.org.ar/?page_id=945

UPACP, OSPACP y Fundación Friedrich Ebert, [Escuela de Servicio Doméstico UPACP], 2020, "La vida en tiempos de cuarentena", Youtube.

Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=spe8mU9Vt6E>

Wilkis, Ariel (2013) "Las sospechas del dinero. Moral y economía en la vida popular". Paidós, Buenos Aires.

Wilkis, Ariel y Florencia Partenio (2010) "Dinero y obligaciones generizadas: Las mujeres de sectores populares frente a las circulaciones monetarias de redes políticas y familiares", en Revista de Estudios de Género la Ventana, del Centro de Estudios de Género, Nº 32, vol. IV, diciembre. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara (CUCSH-UdeG), México, diciembre. Disponible en: <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/857/809>

Williams, J (2000) Unbending gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It. Nueva York, Oxford University Press

Zelizer, Viviana (2011) Economic lives: How Culture Shapes the Economy. Princeton University Press

Zelizer, Viviana (2011) El significado social del dinero, Buenos Aires, FCE. Capítulo V "Con las manos atadas: el mercado dinero de la beneficencia". Pp. 179-210.

Zibecchi, Carla (2014) "¿Cómo se cuida en Argentina?: definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas." 1a ed. CABA: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA.