



RIDAA
Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes



Universidad
Nacional
de Quilmes

Desimone, Rocío María

¿Como te ven, te tratan? Pensando las relaciones en el trabajo doméstico remunerado



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Sin Obra Derivada 2.5
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ar/>

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:

Desimone, R. M. (2020). ¿Como te ven, te tratan? Pensando las relaciones en el trabajo doméstico remunerado. Sociales y virtuales, (7). Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/3766>

Puede encontrar éste y otros documentos en: <https://ridaa.unq.edu.ar>

¿Como te ven, te tratan? Pensando las relaciones en el trabajo doméstico remunerado

socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/archivo-4/s-y-v-nro-7-sumario/articulos/como-te-ven-te-tratan/

por Rocío María Desimone



El artículo se propone analizar qué elementos se ponen en juego en las relaciones laborales dentro del ámbito del trabajo doméstico remunerado, en particular se analiza cómo se llevan a cabo los determinados contratos/arreglos en el transcurrir cotidiano y qué recursos, estrategias y límites encuentran las trabajadoras a la hora de negociar con sus empleadores/as.

Palabras clave: trabajo doméstico remunerado, contratos/arreglos, relaciones.

Introducción

Las relaciones laborales entre trabajadoras domésticas y quienes las emplean presentan distintas complejidades, relacionadas con el ámbito privado e íntimo en el que se desarrollan así como por las relaciones interpersonales que allí se generan. En ese contexto, este trabajo pretende echar luz sobre esas relaciones laborales desde el punto de vista de las trabajadoras domésticas y observando especialmente los arreglos/contratos que se establecen entre las partes, los elementos que se ponen en juego y los recursos, estrategias y límites que encuentran las trabajadoras a la hora de “negociar” con sus empleadores/as.

Para ello es necesario tener en cuenta la evolución histórica de la legislación que da marco a estas relaciones laborales. Así, hasta el año 2013 rigió el Decreto n°. 326, promulgado en 1956 por el gobierno de facto de Aramburu, en donde se consideraba el trabajo doméstico remunerado como un “servicio” relegado a un estatus inferior y por ello, en comparación con otros sectores laborales, desprovisto de derechos. Recién en 2013 se promulga la Ley n°. 26.844/2 que rige actualmente estableciendo el contrato de trabajo en el sector, los derechos de quienes trabajan y las obligaciones de quienes los/las contratan.

En el sector del trabajo doméstico remunerado trabajan casi exclusivamente mujeres (cerca del 99%), quienes en su mayoría provienen de estratos sociales bajos, con escasos niveles de calificación y, muchas de ellas, migrantes (la presencia de personas migrantes se registra por encima del promedio que en otros sectores laborales). Así, para indagar en las relaciones laborales es preciso adoptar un marco conceptual que permita imbricar esa trama de opresión, que conjuga la clase, el género y la etnia (raza).

Estos elementos se profundizan en la primera parte del artículo, donde se presenta una caracterización del sector, los rasgos históricos de su conformación, el marco regulatorio vigente y, particularmente, se indaga en su composición actual.

Teniendo en cuenta estos elementos mencionados se propone pensar los hogares, en donde se lleva a cabo la relación laboral, desde el concepto de *campo* conceptualizado por Bourdieu: un espacio en donde se ponen en juego relaciones de fuerza, de lucha entre agentes con desigual distribución de recursos de capitales (económico-simbólico).

En este sentido, para analizar los hogares como campos de poder y las dimensiones de clase, género y raza que allí se ponen en juego, el *tipo de trato* se torna un elemento estructural que permite visualizar cómo se entrecruzan, reproducen y actualizan elementos objetivos (posiciones dentro del determinado campo), subjetivos (reproducción de discursos e imaginarios sociales) e históricos (connotaciones históricas del sector). Este concepto será desarrollado en la segunda parte, a partir de las voces de las propias trabajadoras domésticas.

A partir de estos aportes, en la tercera parte del artículo se pondrá en juego la conceptualización del trato y cómo opera en las relaciones laborales. En la última parte se presentan algunas reflexiones finales.

Proceso de regulación y características del trabajo doméstico remunerado

Con la aplicación del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para personal de casas particulares a partir de la Ley n.º 26.844/2 promulgada en el año 2013, se reformuló la regulación de las relaciones laborales entre los hogares contratantes y los/las trabajadores/as del servicio doméstico. Desde 1956 regía el Decreto n.º 326 promulgado por el gobierno de facto de Aramburu que consideraba esta labor como un “servicio” relegándola a un estatus inferior y desproveyendo de derechos al rubro en relación con otros sectores. La nueva ley implica avances en el camino hacia la igualdad de derechos: refuerza la protección en el horario de trabajo, por ejemplo, a partir de estipular un tiempo mínimo de descanso entre jornadas, diferenciando las tareas con retiro y sin él; se crea la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares para la fijación de un salario mínimo; y se añaden derechos que lo equiparan a la Ley de Contrato de Trabajo, entre los aspectos más relevantes.

La reciente incorporación del sector al marco laboral no significa, sin embargo, que este reconocimiento se haya dado socialmente. Las dualidades establecidas y fomentadas entre: trabajo reproductivo y productivo –asociadas directamente al ámbito privado y al público, respectivamente–, las “cualidades” en lugar de calificaciones –que históricamente encontraron su síntesis en la construcción de un estereotipo de género vinculado a atributos y ámbitos femeninos– funcionan y han funcionado tanto desde el discurso estatal como desde la sociedad como justificativos para la desigualdad a la hora de establecer y reconocer los derechos del sector.

Inés Perez, Romina Cutuli y Debora Garazi (2018) señalan que, a pesar de nivelar el marco regulatorio con otros sectores laborales, continuaron reproduciéndose ciertas desigualdades estructurales: lo que las autoras llaman “un pasamanos de clase”. En este sentido, incluso con la promulgación del nuevo Régimen, los intereses de las y los empleadores tuvieron un sitio central, identificados como hogares de sectores medios, no se les podía exigir cargas sociales demasiado importantes por un trabajo del que no obtenían lucro: “Si la empleada sustituye al ama de casa, la mujer que emplea siempre le pagará menos para *evitar cambiar la plata*” (Pérez, Cutuli y Garazi, 2018, p. 110). El reconocimiento del empleador como un trabajador llevó implícito, de este modo, el refuerzo de la estratificación, pues es muy probable que ese empleador-trabajador sí tenga acceso a dichas protecciones.

A su vez, como señalan Débora Gorban y Ania Tizziani (2018), este sector lleva asociado históricamente la condición de servidumbre, tareas realizadas por esclavos, primero, y por “cabecitas negras”, luego. Existe, pues, un devenir histórico que asocia a este trabajo con grupos subalternos, “otros” racializados, “no blancos”, que desempeñan estas funciones. Esta racialización del sector persiste hoy en día: como señalan las autoras, una de las tendencias que se consolidó en el período reciente es la presencia de mujeres migrantes, reforzando el estereotipo racial.

Podemos pensar que el reciente reconocimiento por parte del Estado le otorga un valor y un estatus que difiere de la condición histórica que este sector conlleva. Sin embargo, el hecho de establecerse como ley, considerando lo reciente de su promulgación, pero sobre todo el ámbito característico en el que se desarrolla la actividad, no significa que esta nueva concepción penetre dentro de los hogares y en el *habitus*^[1] de los empleadores/as. Así, este sector todavía presenta uno de los porcentajes más altos de informalidad:

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 90% de los trabajadores de casas particulares del mundo están en condiciones de informalidad [...] La OIT destaca las políticas implementadas por Argentina para favorecer el empleo en blanco del sector. Sin embargo, actualmente solo 400.000 trabajadores se encuentran registrados en el servicio doméstico del país, sobre un total estimado de 1.150.000 empleados en negro, lo que representa cerca del 35% de esos puestos de trabajo. (El Economista, 2019)

La dificultad para su regulación se debe, justamente, al desarrollo de la actividad en ámbitos privados, por lo que la formalización resulta, en última instancia, voluntad de los empleadores/as.

Como se mencionó más arriba cerca del 99% de quienes trabajan en este sector son mujeres. Las actividades relacionadas con el trabajo doméstico remunerado, y también las de cuidado, que no serán analizadas en este trabajo, se presentan como alternativa ocupacional viable, especialmente para aquellas mujeres pertenecientes a estratos sociales bajos, con escasos niveles de calificación y sobre todo migrantes. De acuerdo con datos estadísticos de la Ciudad de Buenos Aires (CABA):

[Para el año 2014] el 79,3% de las mujeres porteñas ocupadas en Servicio doméstico en hogares particulares (SDHP) no son nativas de la CABA: 40% son migrantes internas y un porcentaje casi igual (39,3%) corresponde a mujeres que llegaron desde otros países. Cabe destacar que el 25% de las trabajadoras de servicio doméstico proviene de países limítrofes, particularmente Paraguay o Perú. (Dirección General de Estadísticas y Censos de la CABA, 2014, p. 3)



De acuerdo con el mismo informe, también estas mujeres tienen, en promedio, 45 años.

Aspectos teóricos y metodológicos

Tanto las características de contexto (vinculadas a la historia, al espacio social y al ámbito de la relación laboral, es decir, los hogares) como las dimensiones de clase, género y raza que atraviesan el trabajo doméstico remunerado son cruciales a la hora de pensar qué elementos intervienen y se ponen en juego en la conformación de las relaciones laborales del sector.

Tomando aportes de Pierre Bourdieu propongo pensar los hogares como subcampos de poder en donde se ponen en juego relaciones de fuerza, de lucha entre ambos agentes. El concepto de *campo* como estructura, y por lo tanto independiente de las voluntades de los sujetos, establece las posiciones jerárquicas que los agentes ocupan en el espacio social. La noción de *habitus*, como sistema de disposiciones que los agentes incorporan a lo largo de su vida, se relaciona con las prácticas que los determinados agentes reproducen con relación a las posiciones que ocupan. Campo y *habitus* se reproducen a través de las prácticas cotidianas. El concepto de *elasticidad semántica* (sistema abierto de estas disposiciones) hace posible las luchas simbólicas hacia el interior de una sociedad.

Plantear el hogar como *campo* permite indagar cómo se reproducen (*habitus*) y se tensionan (*elasticidad semántica*) las posiciones que cada agente ocupa en estas relaciones (estatus- rol). En una disputa que abarca tanto al capital económico como al capital simbólico.

A su vez, tal como se vio más arriba, la composición del sector del trabajo doméstico remunerado evidencia que casi la totalidad de quienes allí se emplean son mujeres, muchas de ellas de estratos sociales bajos y migrantes, tanto de otras provincias de nuestro país como de países limítrofes. Es necesario, entonces, incorporar las variables género, clase y raza desde una perspectiva interseccional que amplíe el entretejido de estas “condiciones” no hegemónicas.

El concepto de “otredad” que aborda Julieta E. Cano (2016) con relación al género y Rita Segato (2007) con relación a la “raza”^[2] como construcción ficcional simbólica que reproduce relaciones de poder a partir de la capacidad de los grupos hegemónicos (patriarcado/raza blanca) de nominar y signar a ese “otro subalterno” puede servir para pensar la reproducción de ciertos discursos/imaginarios (hegemónicos) sobre el trabajo y la trabajadora y como esta capacidad de signar tensiona las “negociaciones” cotidianas.

Por último, resulta necesario construir, a partir de los conceptos planteados más arriba, una noción de *trato*. Este aparece como un elemento estructural en estas relaciones. Es en el *trato* donde se ponen en juego y se tensionan las relaciones de poder de género, clase y raza dentro del campo del hogar. Desde la perspectiva de las trabajadoras la cuestión del *trato* es, incluso, determinante a la hora de llevar adelante o no una relación laboral.

Con este marco conceptual y desde de una metodología cualitativa se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas^[3] a trabajadoras domésticas, que poseen un rango etario de entre 40 y 56 años. Tres son migrantes, dos migrantes internas (Salta y Santiago del Estero) y una proveniente de Perú. Tres de ellas realizan esta actividad desde temprana edad y también tres tienen experiencias en otro tipo de trabajos. Tres de ellas actualmente se encuentran registradas por sus empleadores/as.

En estas entrevistas se indagó sobre las negociaciones y arreglos que se llevan a cabo (se ajustan) durante las relaciones laborales, qué hechos resultan relevantes, qué situaciones generan conflicto, qué imaginarios/discursos se reproducen o actualizan y cómo esto se pone en juego desde la perspectiva de las trabajadoras domésticas.

Sobre el trato

Debido a su desarrollo en ámbitos privados (hogares) las relaciones laborales del sector doméstico se caracterizan por una escasa o nula regulación. Esto devuelve la relación laboral puertas adentro en donde los límites de los “contratos” se convierten en arreglos, negociaciones personalizadas, que demandan constantes “ajustes” tensionando relaciones económicas (pensadas como del ámbito público) y de intimidad (caracterizadas por el ámbito privado).

Este tironeo entre ambas dimensiones sucede tanto con relación al trabajo específico (tareas) como a la posición/rol que ocupa la trabajadora.

Como señalan las trabajadoras, el elemento que hace visible estas cuestiones es *el tipo de trato*, que tal como ellas mismas lo entienden podría ser identificado con la forma de dirigirse en el momento de solicitar tareas o evaluar las tareas realizadas: si es amable, considerado/a o si por el contrario desestima el trabajo (minimiza y critica), si acusa o agrade de forma verbal o física. Si ofrece para beber, comer, si no es mezquino/a. Si las consideran, las respetan, o no.

Para las entrevistadas estas características definen la calidad del ámbito laboral y establecen la diferencia entre buenos y malos empleadores/as. Así, tanto al negociar la cantidad y el tipo de tareas como en la predisposición hacia el trabajo y hacia la “relación^[4]” la trabajadora tendrá en consideración el *tipo de trato*.

Si el trato es malo –maltrato, formas violentas de dirigirse, obligarlas a realizar tareas que consideran tortuosas (por ejemplo, hacer baldear con agua hirviendo la vereda con días de 40° grados de calor, como relata Belén)– ellas, en el caso de tener la posibilidad, eligen no continuar con la relación laboral. “Hay gente que hasta el agua te mezquina” (Érica, 48 años, Perú).

Las situaciones de maltrato o destrato aparecen con mayor frecuencia o llevadas más al extremo en situaciones de informalidad. Sin embargo, haya o no formalización, los mecanismos de reproducción de los determinados discursos hegemónicos siguen operando (en mayor o menor medida).

En las situaciones relatadas las trabajadoras formalizadas se encuentran en mejor posición para negociar el pago por horas, incluso mayor al que indica el sueldo de base acordado por el sindicato. Estas mejores condiciones se ven también reflejadas en el plano simbólico en donde las trabajadoras logran posicionarse en un lugar de mayor autonomía a la hora de establecer arreglos y de llevar a cabo sus tareas. Sin embargo, en todas las entrevistadas estas situaciones requieren de un constante “ajuste” dado que los empleadores/as no suelen cumplir con lo acordado. A su vez, las trabajadoras reconocen que la posibilidad de lidiar y negociar con estas situaciones la adquieren con la experiencia.

Una tensión recurrente dentro de la relación se produce durante el transcurrir cotidiano donde la cantidad y el tipo de tareas arregladas/acordadas en un principio sufren modificaciones: tareas que no son de limpieza del hogar (como cocinar, lavar el auto, buscar los/as hijos/as en el colegio) son frecuentemente incorporadas por los empleadores/as. Esta situación se complejiza dado que estos al no reconocer el aumento de la cantidad de tareas, tampoco reconocen las horas extras que estas demandan: “La gente piensa que uno es una máquina porque te pagan la hora [...] Y yo les digo, que si me piden, que entonces no pretendan que les dé vuelta la casa, porque yo no puedo hacer todo, no llego con el tiempo” (Érica, 48 años, Perú).

La ambigüedad en la que incurren el tipo y la cantidad de tareas en el transcurso cotidiano de la actividad atraviesa también el propio rol de la trabajadora. En este sentido, algunos empleadores/as ofrecen regalos, ropa (que no les queda) y por aceptarlos luego intentan negociar tareas o turnos después de hora: “Una mano lava la otra... te dicen” Érica (48 años, Perú). Este accionar no sólo invisibiliza el trabajo trasladándolo a una condición de “favores”, sino que vuelve ambigua la propia imagen de la trabajadora como verdadera trabajadora^[5].

Una forma de resistencia que encuentra Érica después de “ver” cómo es la persona es un cambio en la disposición de su actitud (no aceptar regalos) y de *trato* (ser menos amigable) para en un futuro no dar lugar a “confusiones: “Uno va viendo como es la persona. Ya después no le acepto nada” (Érica, 48 años, Perú).

Las trabajadoras reconocen sentirse **burladas** cuando ven que las actitudes “afectivas” son utilizadas para sacar provecho, ventaja, por parte de sus empleadores/as. Esto confronta con la idea de reciprocidad y simetría en el trato al que ellas apelan en la relación laboral.

La ambigüedad afectivo-económica que atraviesa la relación aparece entonces en dos lecturas. Por parte de los/as empleadores/as según los relatos de las trabajadoras, utilizan esta ambigüedad afectiva-económica que atraviesa la relación como estrategia de “negociación”. Las trabajadoras, por su parte, traen en sus discursos la importancia

de la *cuestión del trato* y *tipo de persona* con quien entablan la relación laboral como cuestiones que ahondan en la dimensión simbólica del valor sobre el trabajo y el lugar/posición que ocupan como trabajadoras con relación al vínculo humano (simétrico/asimétrico). Relacionan el buen trato con condiciones de **igualdad**.

Otra tensión que aparece en los discursos es la relación autonomía-supervisión. Las trabajadoras prefieren desarrollar su actividad sin estar siendo constantemente supervisadas por sus empleadores/as. En los discursos de las trabajadoras, en la supervisión aparecen entretejidos *tipos de trato* que reproducen relaciones de dominación que exceden la relación laboral.

Para las trabajadoras las jornadas laborales de muchas horas en un mismo hogar vuelven difusa la relación laboral, a partir de profundizarse la relación de intimidad con los empleadores/as, lo que pueden utilizar para “pedir favores” e incluso permitirse ciertos *tipos de trato*. En este sentido la posibilidad de acordar/arreglar jornadas de pocas horas de trabajo dentro de un mismo hogar funciona como recurso para remarcar la relación laboral.

El *tipo de trato*, como dimensión simbólica, hace visible las relaciones de poder que atraviesa el sector, tanto con relación al estatus del trabajo como al rol de la trabajadora; estos elementos, en lo cotidiano, son parte de la disputa de estas relaciones. A su vez, el *tipo de trato* también pone en juego y tensiona las relaciones de poder de género, clase y raza dentro del campo del hogar.

Podemos pensar, entonces, que la actitud del empleador/a, en relación con el *tipo de trato* que establece es significativa para la trabajadora porque otorga **sentido**.

Pensar el sentido

¿Cómo se disputan estas batallas desde lo público y desde lo privado? A partir de los elementos mencionados podemos pensar una relación entre estas situaciones y la necesidad que surge desde las propias trabajadoras de reafirmar, constantemente en el cotidiano, esta actividad en un estatus de trabajo. No solo como una estrategia que les permite posicionarse a la hora de negociar, sino también como algo necesario para trabajar como sector/colectivo.

Adriana (56 años, Santiago del Estero) trabaja desde los 13 años en el sector. Se acercó al sindicato a buscar información por una situación de acoso sufrida por uno de sus empleadores. Es activa en el sindicato, asiste a todas las reuniones y se informa constantemente sobre las actualizaciones. Justamente por estar informada, muchas trabajadoras domésticas con menor experiencia la consultan al surgir conflictos con sus empleadores/as.

“Las chicas tienen que hablar porque uno se tiene que hacer valer el derecho. Porque yo trabajo, pero usted me tiene que pagar. Porque ustedes me tienen que pagar lo que dice la Ley o un poco más, porque si vamos por la ley hoy tampoco alcanza. Por más que vos

estés limpiando es un trabajo que lo tenés que hacer, entonces tampoco para que te den nada. Y entonces algunos te pagan lo que dice la ley, algunos más y otros que no te quieren pagar, pretenden que vayas por la comida” (Adriana, 56 años).

Una consulta recurrente es cuando los/as empleadores/as pretenden ponerlas en blanco, pero no reconocerles la antigüedad de trabajo. Esta situación es común dentro de un sector donde muchas veces las trabajadoras no tienen suficientes conocimientos sobre sus derechos, pero sobre todo donde la decisión de formalización está, en última instancia, definida por la voluntad del empleador. Adriana igual sabe que cuando las trabajadoras exigen lo que corresponde, el empleador/a muchas veces amenaza con dejarlas sin trabajo.

El reafirmar constantemente la categoría de trabajo de esta actividad es un recurso con el que las trabajadoras intentan posicionar el estatus del sector (históricamente atravesado por la concepción de un no-trabajo tanto desde el servilismo como por la “condición femenina”) a la hora negociar los “contratos”. En el mismo sentido, informarse sobre sus derechos resulta esencial para posicionarse en esta negociación. Sin embargo, no significa que esto se plasme en la relación laboral.

Belén (42 años) siempre trabajó de manera informal, no porque quisiera, en algún momento planteó la necesidad de estar en blanco a sus empleadores, pero siempre le daban excusas: o era muy joven o era muy vieja. Al no poseer herramientas legitimadas para poder negociar, Belén encuentra el recurso de trabajar menos, con menos ganas. Las cuestiones que la llevan a tomar estas decisiones son la mezquindad a la hora del pago de salario y las dilaciones en la implementación de los aumentos salariales: “Cuando el boleto de colectivo aumentó cuatro veces, uno siente que tiene que estar mendigando... Te termina dando vergüenza tener que pedir lo que te corresponde”.

En el caso de Érica, Adriana y Emilia, las tres cuentan que fue por decisión/voluntad de sus empleadores/as que están formalizadas, indiferentemente de sus conocimientos sobre derechos laborales.

Adriana dice haber adquirido herramientas para posicionarse en la negociación con el paso del tiempo, pero sobre todo al saberse legitimada por una ley (que aparece como un elemento externo a la relación) desde donde establecer un piso, ciertos límites, a la hora de negociar. Sin embargo, incluso cuando la relación se encuentra formalizada, los “contratos” de trabajo se vuelven ambiguos en el transcurso de la actividad. En este sentido, otra estrategia/recurso que Adriana desarrolló con la experiencia es, una vez negociada la cantidad de horas, proponer a sus empleadores/as que elijan las tareas prioritarias para realizar. Sabiendo que le otorgarán más tareas que las establecidas e incluso algunas fuera del área de limpieza, que es por la que fue contratada, Adriana enfatiza, por sobre todas las cosas, la cantidad de horas acordadas en el contrato. De este modo, “les hace saber” a sus empleadores/as que las tareas que se le piden se realizarán dentro del horario límite establecido, pudiendo llevarse a cabo todas o no, dependiendo del tiempo que demanden. Emilia (46 años, Salta) también utiliza este recurso.

Según la perspectiva de ambas trabajadoras esta actitud modifica el *tipo de trato* que tienen los empleadores/as para con ellas y les permite una cierta autonomía a la hora de realizar las tareas: al establecer un orden de tareas y una lista de prioridades las trabajadoras no solo evitan cambios a último momento, sino que, fundamentalmente, establecen un límite con los empleadores/as. Este tipo de acuerdo genera menos intromisiones por parte del empleador/a, que ya no “le están detrás” viendo e indicando cómo hacer las cosas. Ya confían. “Yo me manejo”, dice Adriana sabiendo que esta actitud le otorga **autonomía**.

Podemos pensar que las estrategias que emplean en este caso ambas trabajadoras para reivindicar su trabajo y su posición a la hora de llevar adelante la relación laboral exceden lo específicamente laboral para debatirse en un plano simbólico.

Este pasaje de sentidos entre estatus del trabajo (y su reconocimiento económico) y el rol de la trabajadora, que aparece en los *tipos de trato*, tanto desde un aspecto material como simbólico, como elementos en disputa se ponen en juego en estas *relaciones de fuerza* donde ambos agentes negocian/ajustan posiciones en pos de imponer **sentidos**.

¿Como te ven, te tratan?

Una situación frecuente que se encuentra intrínsecamente relacionada con la reproducción de ciertos imaginarios/discursos por parte de los empleadores/as para con las trabajadoras son las acusaciones por robo. Las atribuciones a la hora de *nominar* reproducen una “estigmatización legitimada” que se impone sobre la trabajadora y, a su vez, refuerza el poder de quién detenta el capital simbólico.

Érica cuenta que ya venía aguantando cuestiones *de trato* con una empleadora, pero cuando es acusada por robo toma la decisión de dejar el trabajo: “Lo que me molestó, es que me llamó y enseguida me acusó. No es que me dijo, las perdí, no las encuentro, ¿me ayudas a buscar? Ella enseguida me dijo esto me falta haciéndome responsable”.

Belén trae la cuestión del lugar de pertenencia. Ella vive en Villa La Cava, aunque prefiere no decirlo, y cuando le preguntan la dirección de su casa elige mentir, diciendo una calle cercana. “Nadie sabe dónde vivo, porque si se enteran para mí que me rajan” y entonces relata: “Esa señora sí sabía, por eso yo creo que me discriminaba. [...] Me tenía desconfianza, porque ella dice que allá son todos chorros”. Ocultar su lugar de pertenencia es un recurso que le posibilita una cierta distancia del imaginario que suele reproducirse e imponerse a quienes viven en las villas miserias y barrios populares.

En la experiencia de Adriana la situación es similar, aunque ella ya había sido avisada por otras trabajadoras domésticas que esa empleadora solía otorgarles el aguinaldo y luego decir que faltaba plata en la casa para quitárselos nuevamente. El estereotipo de ladrona se repite, pero ya no solo como prejuicio impuesto por la reproducción de un discurso hegemónico, sino que, incluso, la reproducción del estereotipo es utilizado como estrategia por la misma empleadora para “ahorrarse” el pago del aguinaldo.

En todos los relatos estas situaciones son un punto de inflexión en la relación laboral. Las trabajadoras mencionan la incomodidad de seguir yendo a un lugar donde “te desconfían”: “Entro y salgo con mi bolso, con mis cosas. Me hace sentir incómoda que me estén desconfiando” (Belén).

En las distintas situaciones podemos ver cómo el empleador/a haciendo uso de este lugar de poder reproduce lo que hemos entendido como “la otredad^[6]”, en términos de Rita Segato (2008) la reproducción de un *capital racial* positivo para el blanco entendido este como el poder de nominar/quetificar y un capital racial negativo para el no-blanco entendido como la imposición de un nombre, un signo, que les confiere de este modo un lugar en la red social.

Las acusaciones por robo son vividas por las trabajadoras entrevistadas como la forma más extrema de maltrato. En este sentido, el límite que establecen con la relación laboral es un límite de tolerancia frente a las atribuciones por parte de los empleadores/as. Al verse enfrentadas con la imposición de una representación que es contrapuesta a lo que ellas consideran de sí mismas y, como vimos más arriba, encontrando también una vulneración del *tipo de trato* que pretenden recibir, las trabajadoras ven como única alternativa para diferenciarse de esta imposición, no continuar con la relación laboral, aunque necesiten ese salario. Y dejan bien en claro a sus empleadoras/es, antes de irse, “Yo trabajo”.

Estas situaciones vuelven visibles las relaciones de poder que se tensionan en lo cotidiano de la relación, las posiciones que detenta cada uno de los agentes y, en este sentido, la capacidad de nominar (*capital simbólico*) que tiene el agente dominante (el empleador/a). Las trabajadoras buscan estrategias, recursos, para distanciarse de las prácticas y los discursos que las recluyen a esa “otredad” en donde se las puede maltratar, acusar, se las puede incluir en la familia por un tiempo determinado para luego excluirlas, cuando molestan o ya no se desea.

Reflexiones finales

Este artículo se ha propuesto echar luz sobre las relaciones laborales que se constituyen entre empleadores/as y trabajadoras domésticas tratando de plasmar, desde la perspectiva de las trabajadoras, qué elementos se ponen en juego a la hora de llevar adelante los “arreglos” que se establecen en una determinada relación laboral.

Como se ha expuesto estas relaciones laborales transcurren por ambigüedades históricamente legitimadas, que van desde el estatus de la actividad hasta el rol de la trabajadora. Estos elementos se disputan en una relación que en el cotidiano requiere de constantes ajustes, un tira y afloje entre demandas/actitudes del empleador/a y recursos y estrategias de negociación que encuentran las trabajadoras.

La *cuestión del trato* aparece entonces como una variable fundamental a la hora de establecer o no una relación laboral. Buen trato/maltrato cobran relevancia en una actividad con escasa regulación que se caracteriza por negociaciones personalizadas “puertas adentro”.

El *tipo de trato* devela en discursos y prácticas de los empleadores/as cómo se entrecruzan los elementos objetivos, subjetivos e históricos que se tejen en esta relación. Trabajo y trabajadora aparecen encadenados en una dimensión simbólica hegemónica que se pone de manifiesto en lo cotidiano.

Este encadenamiento aparece en las luchas que disputan las trabajadoras, en un tironeo por reivindicar el **valor**, tanto en el plano económico (mejorar salarios) como desde el plano simbólico (tipos de trato). Las estrategias y los recursos que encuentran las trabajadoras aparecen no sólo como herramientas de negociación específicamente laborales, sino como **formas de resistencia-espacios de autonomía**, desde donde las trabajadoras procuran distanciarse de los intentos de dominación y nominación que los empleadores/as ponen en juego.

A partir de los elementos indagados se torna relevante seguir profundizando estas relaciones de fuerza que se disputan en los ámbitos domésticos, teniendo en cuenta los cruces que atraviesan los “contratos”, tanto en su aspecto formal (ley) como en su aspecto simbólico y subjetivo (trato) y cómo esta trama da lugar a diferentes tipos de estrategias y negociaciones que no solo disputan elementos formales, sino que fuerzan las lógicas simbólicas que históricamente acarrearán estas relaciones.

Notas

[1] *Habitus* como estructura objetiva en relación a la concepción histórico-social de servilismo y trabajo no pago que atraviesa el sector (desvalorización trabajo-trabajadora), y como estructura subjetiva en la “necesidad” de ciertos empleadores/as de continuar reproduciendo un estatus –diferenciación– al no reconocerles sus derechos.

[2] Raza como ficción: el fenómeno de «invención de la raza» como parte de la estructuración del sistema-mundo moderno/colonial. Como construcción sistemática de subyugación, subalternización, en donde el blanco posee capital racial positivo y el no-blanco capital racial negativo. (R. Segato siguiendo a A. Quijano, 2007).

[3] Entrevistas en profundidad realizadas de manera personal en 2019.

[4] Pongo aquí entre comillas la definición de “relación” dado que, entre los discursos aparece, en situaciones donde se respeta el contrato laboral y el empleador/a demuestra un buen trato sin dobles intenciones, una idea moral de contrato a partir de considerar que existe reciprocidad en la relación.

[5] M. Lugones “Cuando se empieza a pensar que la sirvienta es parte de la familia –se le hacen regalos, se la abraza– es porque mantener la concepción de la persona sub-humana es difícil. La gente quiere conservar su sentido de ser buena gente, guiados por una moralidad que esconde lo servil en su relación con la sirvienta” (2014).

[6] “Otreidad” como mecanismo histórico –una historia colonial inscrita en la relatividad de los cuerpos–. Reproducción de un mundo escindido y asimétrico a partir de demarcaciones y disparidades (materiales y simbólicas) heredadas del poder grupal, que

se re-actualizan en cada época. La historia otrificadora que construyó la raza. (R. Segato, 2007).

Referencias bibliográficas



Amparán, A.C., y López Gallegos, A. (2007). La construcción de la identidad colectiva en Alberto Melucci. *POLIS*, 3 (1), 125-159. Recuperado en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/polis/v3n1/v3n1a6.pdf>

Bourdieu, P. (1993). *Cosas dichas*. Barcelona, España: GEDISA.

Bourdieu, P. (1990). *Sociología y cultura*. México: GRIJALBO.

Calderone, M. (2004). Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu. Trama de la comunicación. Recuperado en: <https://latrama.fcpolit.unr.edu.ar/index.php/trama/article/view/172/167>

Canevaro, S. (2018). ¿Afectos que jerarquizan y razones que igualan? Repensando el lugar de la afectividad en el servicio doméstico de Buenos Aires. *Bdigital*, 32(2), 15-49. Recuperado en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/maguare/article/view/77004/69535>

Cano, J. E. (2016). La “otredad” femenina: construcción cultural patriarcal y resistencias feministas. *Asparkía*, 29, 49-62. Recuperado de: <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/2341/1993>

Cutuli R., Garazi D. y Pérez I. (2018). *Senderos que se bifurcan, servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata, Argentina: EUDEM.

El Economista (2016). Trabajo doméstico: 35% de formalidad. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.ar/2016-06-trabajo-domestico-35-de-formalidad/>

Gorban D. y Tizziani A. (2018) *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Buenos Aires, Argentina: BIBLOS.

Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2016). Servicio doméstico en hogares particulares: condiciones de vida y características sociolaborales. Buenos Aires. Año 2014. Estadísticas Ciudad de Buenos Aires (2016). Recuperado de: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2016/04/ir_2016_990.pdf

Leme da Silva, M. (2007). Moral y ética: dimensiones intelectuales y afectivas. *Pepsic*, 57 (126), 119-122. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432007000100012

Abellón P. (2014). Entrevista: María Lugones una filósofa de frontera que ve el vacío. *Mora*, 20, 183- 189. Recuperado de: revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/mora/article/download/2340/2017

Lugones, M. (junio, 2008). Colonialidad y género. *Tabula Rasa*, 9, 73-101. Recuperado de: <http://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>

Lugones, M. (2011) Hacia un feminismo descolonial. *La manzana de la discordia*, 6 (2) 105-119. Recuperado de: http://hum.unne.edu.ar/generoysex/seminario1/s1_18.pdf

Segato, R. (2007). El color de la cárcel en América Latina. *Nueva Sociedad*, 208, 142-160. Recuperado de: <http://www.casi.com.ar/sites/default/files/EI%20color%20de%20la%20c%23U00e1rcel%20en%20Am%23U00e9rica%20Latina.pdf>

Viveros Vigoya, María (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *ScienceDirect*. 52, 1-17. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>

¿Cómo citar este artículo?

Desimone, R. M. (2020). ¿Cómo te ven te tratan? Pensando las relaciones en el trabajo doméstico remunerado. *Sociales y Virtuales*, 7(7). Recuperado de <http://socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/como-te-ven-te-tratan>



Ilustración de esta página: Lissa, S. (2020). Con ganas de volar 2. [Grabados, xilografía y sellos]. En *Sociales y Virtuales* y Programa de Cultura (Coords.), exposición artística #YoMeQuedoEnCasa. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Clic en la imagen para visualizar la obra completa