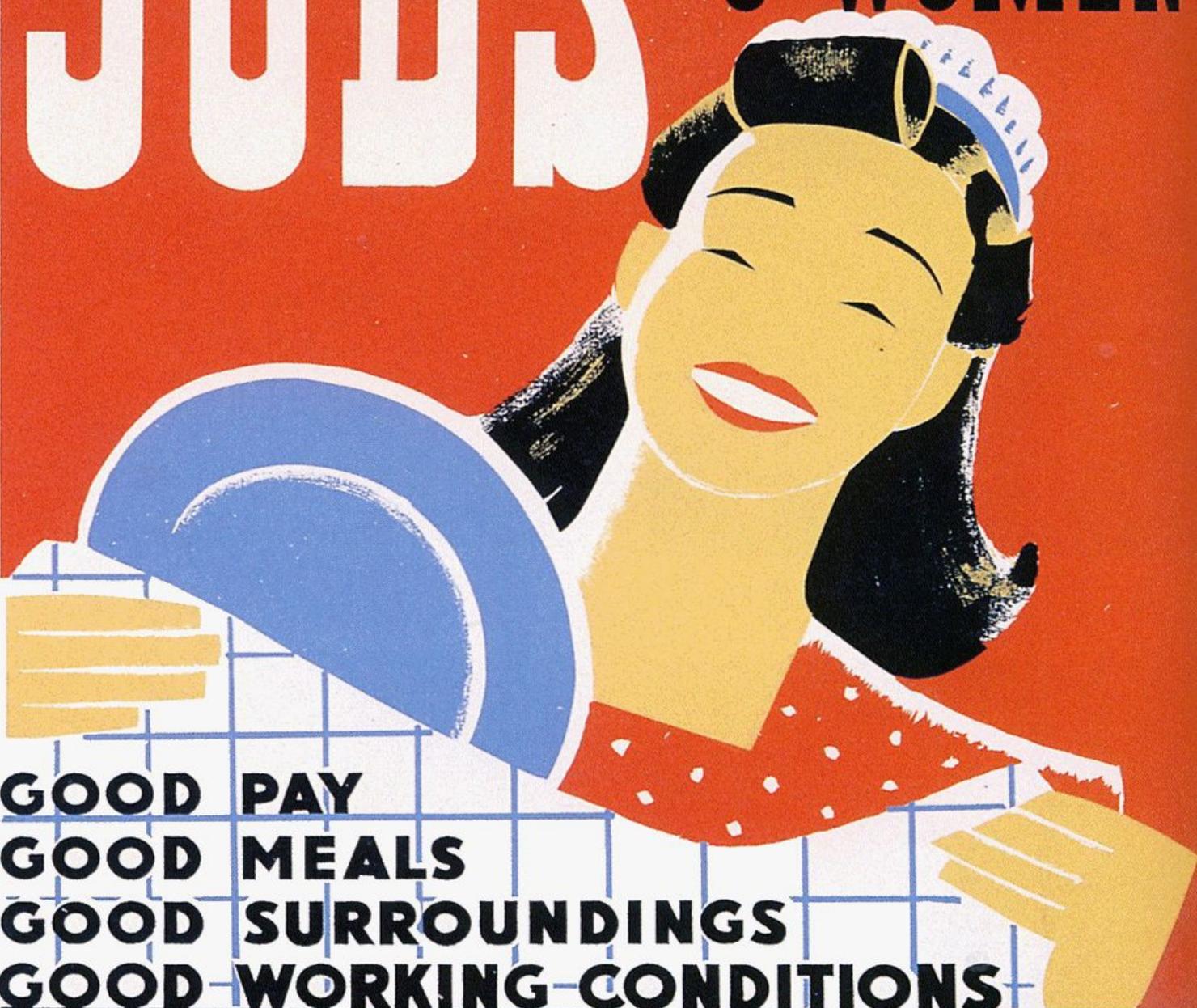


JOBS

FOR GIRLS & WOMEN



GOOD PAY

GOOD MEALS

GOOD SURROUNDINGS

GOOD WORKING CONDITIONS

**IF YOU WANT A GOOD JOB in
HOUSEHOLD EMPLOYMENT**

**APPLY AT-OR WRITE TO
ILLINOIS STATE EMPLOYMENT SERVICE**



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Universidad de la República. Facultad de
Psicología

***¿Relación laboral o afectiva? Una mirada a las
diferentes tensiones del trabajo doméstico
remunerado***

**Trabajo Final de Grado.
Monografía.**

Autora: María Eugenia Molinari Monteiro.

C.I: 4.570.029-9

Montevideo, Uruguay. 31 de octubre
2017.

Tutora: Karina Boggio Paredes.

RESUMEN

La siguiente producción pretende contribuir a la discusión sobre el trabajo doméstico remunerado, analizando las diferentes tensiones que se dan en la intimidad de las relaciones en la cotidianeidad laboral de las trabajadoras domésticas.

A tales efectos se realiza una revisión bibliográfica sobre la materia. Se articulan y discuten los principales trabajos, que proveen diferentes puntos de vista y aportes conceptuales. Por otra parte, se toma en cuenta la normativa nacional vigente, desde el año 2006. De este recorrido emergen interrogantes que orientan futuros estudios sobre la temática.

A lo largo de esta monografía, se exponen algunos de los aspectos que influyen en las relaciones de trabajo entre trabajador y empleador de este sector, así como las particularidades que hacen al trabajo doméstico remunerado. A su vez, se articula y reflexiona sobre cómo éstas se encuentran entrelazadas con el ámbito de lo público y lo privado, en un pensar, sentir y actuar creador de subjetividades tanto individuales como colectivas.

Palabras claves: *trabajo doméstico, ambigüedad, relación empleadora-empleada, desigualdad, vulnerabilidad*

ÍNDICE

	Página
Resumen.....	4
Introducción.....	7
Capítulo 1. Trabajo doméstico, cosa de mujeres.....	10
1.1 División sexual del trabajo.....	10
1.2 Las mujeres y la salida al mundo laboral.....	13
Capítulo 2. Trabajo doméstico remunerado.....	16
2.1 Definición y principales características.....	16
2.2 Con retiro y sin retiro.....	20
2.3 Situación en Uruguay.....	22
Capítulo 3. Entre el ámbito de lo público y lo privado.....	23
3.1 Ambigüedad afectiva.....	23
3.2 El papel de la confianza.....	28
Capítulo 4. Juntos, pero no revueltos.....	30
4.1 Tipos de empleador.....	30
4.2 Lógicas y tensiones empleador-empleada.....	32
4.3 Las tácticas del débil.....	34
Consideraciones finales.....	37
Referencias bibliográficas.....	39

*Sé que ustedes pensarán
qué pretenciosa es la Juana,
cuando tiene techo y pantambién quiere la ventana.*

("La Juana", María Elena Walsh)

Introducción

El presente Trabajo Final de Grado pretende servir de aporte al campo de estudios del trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Se realizará una revisión bibliográfica y reflexión sobre algunas de las vicisitudes que se suscitan cotidianamente en la intimidad de la labor, tanto desde la perspectiva de la psicología, como también integrando conocimientos del ámbito laboral, de la antropología social, de la sociología y del feminismo, entre otros.

Este trabajo deriva de la participación entre los años 2016 y 2017, en el proyecto de extensión llamado “Trabajo doméstico remunerado y territorio. Una propuesta de intervención en el área metropolitana Noreste de Montevideo” (Acuerdo PIM, FP, FDer), llevado adelante por Karina Boggio entre otros docentes. El cual tiene por objetivo generar el desarrollo de construcción de demanda en torno al trabajo precario de la zona, proponiendo un proceso de diagnóstico sobre las condiciones específicas del trabajo y hábitat de las vecinas que se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado. Del cual se desprenden interrogantes acerca de la cotidianidad de estas mujeres en los hogares en los que trabajan, y sobre cómo es gestionado el espacio, la desigualdad social, la vinculación laboral, entre otros aspectos. Asimismo, me encuentro integrando un equipo de trabajo que desarrollará, durante el año 2018, el proyecto estudiantil: “Aproximación a la identidad laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas de Villa Aeroparque” (PAIE, CSIC, Udelar, 2017) cuyo objetivo es documentar relatos de los diferentes recorridos laborales y vitales, de las trabajadoras domésticas remuneradas de Villa Aeroparque, que nos permitan conocer cómo la identidad laboral es relatada en las particularidades de su cotidianidad.

Por otra parte, mi interés por la temática tiene otra raíz previa, en la práctica “Intervención con las cuidadoras hospitalarias del CHPR”, a cargo de la docente Gabriela Etcheverry (2016), la cual fue fuente de herramientas para desnaturalizar la construcción social del trabajo del cuidado como algo exclusivo e innato de la mujer y comprender cómo esta labor se encuentra sumamente invisibilizada y desvalorizada en comparación a otras profesiones. No obstante, mediante las entrevistas que llevamos a cabo a las cuidadoras hospitalarias, recogimos narrativas, en las que pudimos visualizar una problemática muy enraizada con la de las trabajadoras domésticas asalariadas, especialmente en la implicación y los lazos de ambigüedad afectiva que se generan

con los niños que cuidan y sus familias. Asimismo, la precariedad laboral a la que se ven expuestas y la dificultad para delimitar su rol, que excede completamente a la función para las que se las contrató.

Algunas interrogantes surgieron a partir de estas inserciones: ¿Qué implica ambigüedad afectiva en este tipo de trabajo? ¿en qué aspectos se marcan y en cuáles otros son difusos los límites? ¿de qué tácticas se valen las trabajadoras domésticas para sobrellevar el día a día en su trabajo? ¿qué significado tiene para el empleador permitir el ingreso de la trabajadora doméstica a la intimidad de su hogar?

El trabajo doméstico asalariado, es hoy día, una de las principales fuentes de ingresos a los hogares, representando una parte importante de la fuerza laboral a nivel mundial. Aproximadamente 100 millones de personas viven de ello, de las cuales el 14% son mujeres latinoamericanas, en su mayoría mujeres en desventaja económica y educativa; quienes encuentran una puerta para ingresar al mercado laboral en el trabajo en casas de familia, donde en muchos casos quedan aisladas y pseudo-esclavizadas (Valenzuela, 2009).

En esta monografía realizaré una breve descripción de qué es el trabajo doméstico remunerado y sus características, para luego poder ahondar en lo que sucede en la cotidianeidad del lugar de trabajo. A los efectos de lograr este cometido tomaré la perspectiva de género y la desigualdad social, como nodos conceptuales que transversalizan las relaciones empleador-empleada, sus negociaciones, estrategias, imaginarios, entre otros, que hacen a las particularidades de la cotidianeidad de estas trabajadoras. Recurriré a diversas literaturas, entre las que se encontrarán referencias teóricas y trabajos de campo. Éstos últimos, recogen narrativas de los actores involucrados, permitiéndonos obtener información de las fuentes primarias. Algunos de los autores trabajados son Silvia Federici, Santiago Canevaro y Débora Gorban, que, junto a autores como Hannah Arendt, Hume y Michel Foucault, permiten pensar la esfera de lo público y lo privado, atravesado por la división sexual del trabajo y las jerarquías sociales, en una articulación sociohistórica con las particularidades que conlleva el trabajo doméstico remunerado.

Cabe destacar que el presente trabajo no tiene como objeto posicionarse a favor ni en contra de ninguna de las partes involucradas, ya sea empleador o empleada. Sin embargo, sí tiene como base el interés de generar visibilidad de una tarea que se encuentra históricamente relegada al

olvido y desnaturalizar las ideas androcentristas acerca de que el cuidar y reproducir fuerza de trabajo, es tarea única de las mujeres. Asimismo, busca fomentar el pensamiento crítico entorno a lo que sucede dentro de la intimidad de las cuatro paredes donde se da la relación, generar conciencia, y servir de estímulo para futuros trabajos académicos.

Capítulo 1- Trabajo Doméstico, cosa de mujeres

1.1 División sexual del trabajo

Hablar de trabajo doméstico conlleva ligar directamente, en un pensar reflexivo, el rol asignado a las mujeres en la sociedad con relación al género; y articularlo con las esferas de lo público y privado, así como de la producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

Es necesario, en primera instancia, precisar que la idea del trabajo doméstico como labor históricamente atribuida a las mujeres, debe ser abordada desde la perspectiva de género y no meramente como una atribución a su condición biológica de mujer. Para esto, se debe diferenciar la concepción de “género” de la de “sexo”.

Hacia la década del 70, el grupo de feministas norteamericanas impulsa el concepto de género. Son precursoras en la materia Simone Beauvoir (2014) y Betty Friedan (2001), quienes comprenden las diferencias entre hombres y mujeres, como construcciones culturales, históricas y sociales. En este sentido, rechazan que las mismas sean meramente de orden biológico. Se destaca, también, Fireston (1993) quien pretende mediante su “feminismo radical” impulsar una revolución por parte de las mujeres con el objetivo de poner fin a que cuestiones sociales tales como la producción y reproducción de fuerza de trabajo, entre otras; sean determinadas por las divisiones sexuales.

La categoría de género como construcción social, refiere a características que no se agotan en las biológicas, sino que varían de acuerdo con la cultura en que hagamos foco (Aguirre, 1998).

En tanto, se estaría aludiendo a la división de roles, formas de interacción y tareas, asignadas a hombres y mujeres, no derivándose de una distinción sexual, sino de construcciones sociales de carácter espacial y temporal. Un ejemplo en el que claramente pueden ser visualizadas las divisiones de roles y funciones conferidas a cada género (femenino y masculino) son las sociedades patriarcales. Entendemos por sociedad patriarcal o sistema de patriarcado, a aquellas sociedades que asientan sus relaciones sociales y sexo-políticas sobre la hegemonía masculina opresora de la mujer.

Es menester, hacer mención al género, como el modo más antiguo de dominación y opresión, que hasta la actualidad continúa vigente, siendo el más poderoso e invisible.

“Podríamos definir al patriarcado como la relación de poder directa entre los hombres y las mujeres en la que los hombres, que tienen intereses concretos y fundamentales en el control, uso, sumisión y opresión de las mujeres, llevan a cabo efectivamente sus intereses. Esta relación de poder provoca desigualdad entre los dominadores: los hombres, y los subordinados: las mujeres” (Arriazu, 2000, p.307)

En síntesis, el patriarcado, es un conjunto de símbolos e ideas que entrelazado con distintos factores encierran la esencia de las personas en meros estereotipos de hombre y mujer. Esto implica la acentuación de la desigualdad, siendo la mujer la parte más desfavorecida.

En estas sociedades, erigidas sobre la jerarquía y la discriminación de géneros, históricamente se le ha otorgado a la mujer un papel de dependencia social, económica, sexual y afectiva del hombre, limitando el desarrollo de sus capacidades y acceso al mundo público, confinándolas a la esfera de lo doméstico y al ámbito familiar.

En esta línea de argumentación es oportuno mencionar a Battyhány (2004) quien argumenta que las mujeres se han visto históricamente sometidas y subordinadas a los hombres como una desigualdad en la jerarquización de prácticas sociales, y las funciones, según la ubicación que tenga en la sociedad.

En este sentido, la activista femenina Silvia Federici (2013), cuestiona el origen del estereotipo occidental de la familia tradicional como algo anterior al capitalismo. En cambio, ubica su surgimiento a mitad del siglo XIX, luego de que se sucedieron diferentes oleadas obreras que prometían revolución. El capitalismo necesitaba de estabilidad y disciplina para su mano de obra. Para lograrlo, fomentó la constitución del modelo de familia “nuclear” o “tipo”, como base para la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta institución, se encuentra organizada con el fin de garantizar al capitalismo cantidad, calidad, control y disciplinamiento de la fuerza de trabajo (p.58).

Dicho esto, podemos afirmar que capitalismo y patriarcado van de la mano. Inician el control de la producción de fuerza de trabajo y del cuerpo humano, desde el ámbito privado de la institución

familia, la cual es la primera en que nos vemos inmersos al nacer. De este modo convierte a la reproducción de fuerza de trabajo en producción. El patriarcado y el capital han operado para mantener históricamente a las mujeres segregadas, subordinadas y mal remuneradas en la posición que ocupan tanto fuera como dentro de la familia.

Dada la división sexual del trabajo establecida por la diada patriarcado- capital, las tareas de producción de la fuerza de trabajo, asociadas con: fuerza física, exteriores al hogar, el mundo público, y la provisión de dinero para el núcleo familiar, fueron conferidas a los hombres y las de producción dentro de la familia o reproducción de fuerza de trabajo a la mujer.

La reproducción de fuerza de trabajo tiene dos vertientes por un lado la reproducción biológica, en cuanto mantener la especie y por otro la reproducción social, consistente en la formación y mantenimiento de los géneros. Esto implica todas aquellas tareas vinculadas a la formación de personas, que luego, van a salir al mundo público para convertirse en productores. Involucra, además, las tareas de limpieza, cuidado y crianza, alimentación, educación, hábitos de higiene, habilidades y normas sociales, entre otros, que refieren al concepto de trabajo doméstico. De este modo queda relegado, al decir de Foucault (2002), el “disciplinamiento de los cuerpos” a la esfera de lo privado y como responsabilidad específica de las mujeres.

A partir del S. XVIII, el hombre máquina fue disciplinado (control minucioso de los cuerpos), distribuyendo a los individuos en el espacio, exigiendo una clausura, determinación de un lugar heterogéneo, e individual, componiendo y descomponiendo actividades. Las disciplinas del cuerpo descomponen lo colectivo, producen espacios complejos funcionales y jerárquicos. En el buen empleo del cuerpo nada permanece ocioso o inútil, ofreciéndose a nuevas formas de saber (Foucault, 2002).

De este modo a las mujeres en la división social de funciones y roles, se les ha asignado aquellas actividades y experiencias, vinculadas a la formación de seres humanos. Haciendo permanente la dependencia de otras personas hacia ellas y de ellas hacia los hombres. De dicho modo se pretende convertir a todos los actores sociales en fuentes de producción eficaz e inagotable para el capitalismo. “(...) según la moral burguesa, todo lo que es improductivo es obsceno, antinatural y pervertido” (Federici, 2013, p.47).

Es de necesidad comprender que la división sexual del trabajo, no se halla fundamentada meramente en un criterio biológico, sino que es una construcción social e histórica, que somete e invisibiliza a la mujer, encerrándola en la privacidad del hogar, con el propósito de sustentar las bases del capitalismo y mantener en el tiempo el poder hegemónico masculino.

1.2 Las mujeres y la salida al mundo público

Como hemos mencionado, las mujeres a lo largo del tiempo han confinado su vida al cuidado exclusivo de la familia. Pero ¿qué sucedería si comenzara a producir y no a reproducir fuerza de trabajo?

A mediados de la década del 50, se produjo un incremento significativo en la cantidad de mujeres con trabajos remunerados fuera de casa (Hochschild, 1989). Con el surgimiento de la sociedad moderna, las mujeres han logrado conjugar su presencia en las responsabilidades domésticas con la participación en actividades del mundo público.

Tener un empleo fuera de casa no ha significado una liberación de estas responsabilidades domésticas. Por el contrario, conlleva la realización de dos trabajos, uno asalariado extra hogar y otro no remunerado dentro; generando un gran desgaste energético y emocional. A esta ocupación de tipo full time, la socióloga Arlie Hochschild (1989), la denomina "Second Shift", en su traducción al español "segundo turno".

La mujer dentro y fuera del hogar continúa ejerciendo la reproducción de fuerza de trabajo, ya sea que posea una formación profesional, sea obrera u ocupe cualquier otro puesto en el mundo laboral. Federici (2013) sostiene que cualquiera sea el trabajo que realicemos en el mundo público, son meras extensiones de la labor de ama de casa. No solamente se cumple el rol de enfermera, profesora, consejera, empleada, sino que se acarrean consigo los conflictos del hogar, el aislamiento y la imposibilidad de visualizar dónde empiezan y terminan el trabajo y sus deseos.

En ambos mundos no solamente se siguen realizando las mismas labores domésticas, sino que emergen las problemáticas de trabajo en aislamiento, invisibilizado, el no conseguir lograr una clara delimitación del rol en ejercicio, relegar los deseos propios por satisfacer las necesidades de aquellos que dependen de ellas.

Como ya hemos mencionado muchas de estas amas de casa, trabajan tiempo completo, por lo que verdaderamente se les dificulta cumplir con las responsabilidades domésticas. Si muchas de ellas no pueden cumplir con los deberes del hogar, ¿quién se hace cargo? Existen varias estrategias para dar respuesta a esta situación:

Una primera opción es la posibilidad de disminuir la carga horaria que emplean en el mercado laboral. Por el contrario, Hochschild (1989) expone que: “Desde el incremento del número de trabajadoras con niños pequeños, esperaríamos un aumento en los trabajos de medio tiempo. Pero en realidad, el 67% de las madres trabaja tiempo completo” (p.259)

Otra alternativa, es recurrir a sus parejas, esposos o familiares en busca de ayuda. En caso de no ser posible obtenerla, son las mujeres las que contratan a una trabajadora doméstica que cubra sus responsabilidades mientras ellas no puedan cumplirlas, a dicho fenómeno Hochschild (2008) lo denomina procesos de externalización de los cuidados.

Aquí surge la interrogante ¿quién cuida de las familias de las trabajadoras domésticas remuneradas?

Muchas de las mujeres que trabajan en el rubro de los cuidados y la limpieza de casas de familia, son madres jefas de hogar. Estas jefas de hogar significan el principal ingreso económico para su familia, por lo que deben dejarla sin sus cuidados durante jornadas extensas para poder ganar el dinero que las sustenta.

Sus hijos permanecen bajo el cuidado de otras mujeres, abuelas, hermanas mayores, tías, primas, vecinas. Es común hallar, también, aquellas trabajadoras domésticas que contratan a otras para que críen sus hijos y cuiden de sus casas, mientras ellas lo hacen con familias ajenas. Estas cadenas de cuidado llegan a tener alcance global en el caso de las mujeres migrantes transnacionales (Pedone, 2006).

Hochschild (2008) pone el ejemplo de Rowena, una mujer filipina, madre soltera de dos niños con estudios académicos. En su país no logró conseguir trabajo y el dinero no le alcanzaba para mantener a su familia, por lo que decidió viajar a Washington, Estados Unidos; donde consiguió empleo de niñera. Sus hijos quedaron al cuidado de su madre y contrató una niñera para que la ayudara con la casa.

Es paradójico observar como el ciclo se repite: la mujer jefa de hogar debe salir al mundo público, en busca de un salario que le permita mantener a su familia, y contratar a alguien que la remplace en su hogar. A su vez, esa trabajadora doméstica que se encargara de cuidar del mundo privado e íntimo de la empleadora deja el suyo propio, debiendo recurrir a otra mujer que llene el vacío físico y emocional que deja mientras trabaja. La presencia de una figura materna es primordial durante el crecimiento de un niño, no obstante, su ausencia conlleva una serie de consecuencias que obstaculizan el desarrollo óptimo de las personas. A los efectos de fundamentar esta idea, debemos remitir a Bowlby y la Teoría del Apego. Esta teoría argumenta que todo ser humano desde el inicio de su vida genera un vínculo con una única persona, la madre, que luego de establecido se mantiene constante. La madre constituye la figura de apego para el niño, que en caso de producirse una separación deriva en una reacción afectiva que sigue un patrón comportamental constante; éste consta de tres fases: la protesta, la desesperanza y el desapego. Rowena, en su relato manifestó que, al visitar su hogar, su hijo, Clinton, se negó a tocarla y le preguntó por qué volvió (Hochschild, 2008, p. 270). Aquí podemos ver cómo la no presencia de la madre en el hogar provocó la ruptura del vínculo de apego con su hijo, dicho fenómeno se denomina desapego. Los efectos del desapego materno son diversos entre ellos hallamos conflictos tales como problemas con la alimentación y aprendizaje, baja autoestima y autorrechazo, conductas arriesgadas entre otros.

No solamente el vacío emocional y/o físico tiene repercusión negativa en los niños, también lo tiene en las madres. Hochschild recoge testimonios de trabajadoras domésticas migrantes, que debieron dejar en sus países de origen a sus hijos, en los que encontró un fuerte sufrimiento psíquico producto de la separación; además expresaron vivir sentimientos de profundo remordimiento, angustia, tristeza, inclusive creer que se volverían locas. Asimismo, en sus relatos explican que han encontrado consuelo en brindarles amor (el que no pueden darles a sus propios hijos) a los niños de sus patronos. Vicky Díaz, una maestra, quien dejó sus cinco hijos en Filipinas, transmitió que: “Lo único que puedes hacer es dar todo tu amor al niño [a tu cargo]. En ausencia de mis hijos, mi mejor alternativa era dar todo mi amor a ese niño” (ibid.: 123 citado en Hochschild, 2008, p. 276).

A pesar de ocupar cargos de alto poder en el mundo público, las mujeres continúan siendo el sostén del capitalismo, pero ahora en un doble sentido, productivo y reproductivo de la fuerza de trabajo; uno no escinde al otro. La mujer debe realizar un doble turno o delegar sus responsabilidades domésticas a una tercera persona, mujer también, en quienes depositan su confianza y desean que cuiden a su bien “máspreciado”, de la misma forma que ellas lo harían.

Capítulo 2- Trabajo Doméstico Remunerado

“Las condiciones de trabajo son el punto de partida y el de llegada: se desea cambiarlas, pero ellas mismas son el origen de las dificultades para organizarse y poder cambiarlas” (Naciones Unidas, 1984, p. 155).

2.1 Definición y principales características

El cuidado del hogar y la familia, han sido pilares fundamentales para la evolución de la sociedad como la conocemos hoy día, su omisión podría derivar en múltiples enfermedades, plagas, desorden, entre otros. Todos damos por sentado saber qué es el trabajo doméstico y lo que implica su realización, ¿pero es realmente lo que pensamos?

No fue otra que la teoría feminista, la pionera en interesarse por relacionar los espacios públicos y privados, mencionando el papel imprescindible que juega la vida familiar doméstica como sostén del mundo productivo- mercantil (Anderson, 2002 en Boggio y Funcasta, 2016).

Existen dos tipos de trabajo doméstico, el remunerado y no remunerado. Ambos implican la realización de tareas específicas dentro de la privacidad del hogar, con el objetivo de beneficiar y cuidar a una familia, ya sea propia o de otros. Sin embargo, difieren en que uno recibe una recompensa monetaria y el otro no. Estas tareas, históricamente les fue atribuidas a las mujeres, como propias de su género. Siguiendo a la feminista Silvia Federici, este tipo de trabajo se ha naturalizado bajo la impronta de que es realizado por amor, por lo que no es reconocido en la sociedad occidental.

Haciendo un breve repaso de los diferentes trabajos que se han escrito sobre la temática, encontramos las siguientes definiciones:

Según lo establecido por la Organización Internacional del trabajo (OIT) el trabajo doméstico es la realización de un conjunto de tareas necesarias para la provisión de bienestar a los integrantes del hogar y un correcto funcionamiento del mismo. A su vez, para lograrlo se requieren determinadas habilidades y talentos (OIT, 2010).

Por otra parte, en nuestro país la Ley N.º 18.065 de 27 de noviembre de 2006, en su artículo 1º define al trabajo doméstico asalariado como aquel “que se presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa”.

En esta línea, Toledo González (2013) coincide afirmando que el trabajo doméstico remunerado consiste en comprar y vender mano de obra para realizar las labores cotidianas del hogar. También plantea la dicotomía de que el hogar es a la vez el espacio íntimo de unos y el ámbito laboral de otros, en el cual las interacciones dentro de ese espacio de intimidad son dadas entre actores cuyas posiciones socioeconómicas se encuentran en asimetría. Asimismo, esto se encuentra en un anudamiento a la legislación poco clara y escasamente difundida, la cual genera vacíos que deben ser llenados con negociaciones entre los particulares involucrados en dicha relación laboral (Toledo González, 2013).

La comprensión del modo de comportarse, sentir y pensar, de las trabajadoras domésticas remuneradas, en el cruce intersubjetivo que se produce con sus empleadoras; debe ser realizada a partir del análisis de las características que hacen a la especificidad del trabajo doméstico remunerado. ¿Cuáles son estas características?

Hacia el año 1984, las Naciones Unidas, se reunieron para abordar la temática “La mujer en el sector popular y urbano. América Latina y el Caribe”. Entre las diversas dimensiones a tratar, fue objeto de debate el trabajo doméstico y la mujer en la sociedad. Luego del intercambio de varios argumentos, en este debate se concordó que el trabajo doméstico, tiene como principal característica, el ser atribuido como papel natural a la mujer. De manera análoga, a la mayoría de las mujeres especialmente a las casadas y que tienen hijos. No obstante, esta labor es un proceso que se lleva a cabo en aislamiento del interior de una casa y de forma individual. En cuanto a proceso de trabajo encuentra su orden en delegar las responsabilidades del hogar en una o más personas, por lo general en la mujer o mujeres de la familia, y el contenido de dichas actividades se encuentran sujetas a las condiciones culturales, clases sociales, tiempo y lugar (Naciones Unidas, 1984).

Nuevamente podemos visualizar aquí al trabajo doméstico como una construcción social atribuida al género femenino, cuyas singularidades varían según la temporalidad y el espacio. Las estadísticas lo ponen de manifiesto. Para el año 2014, hubo un 13,5% de mujeres, en Latinoamérica y el Caribe, en este sector laboral. Siendo ésta, la principal fuente de ingresos familiares para esas mujeres ya sea “por cambios en la estructura familiar –por ejemplo, mayor incidencia de jefatura de hogar femenina o debilitamiento de la familia extendida–, que hacen ineludible la externalización de estas actividades [de reproducción]” (Anderson, 2000 en Valenzuela, 2010, p.12).

Resulta de interés apuntar lo que Deborah Gorban plantea respecto al trabajo en el servicio doméstico remunerado, el mismo “atraviesa una multiplicidad de dimensiones vinculadas no sólo a la problemática laboral de mujeres de sectores populares sino a la situación de desigualdad social sobre la que se configura esta actividad.” (Gorban, 2012, p.67)

Generalmente, las mujeres que ejercen este tipo de trabajo a cambio de un salario provienen de sectores socioeconómicos vulnerables. En su mayoría, son muchachas jóvenes sin calificación,

con bajo nivel educativo y/o experiencia, que encuentran a través de este empleo una puerta de fácil acceso al mercado laboral.

“El empleo doméstico se sitúa como el más próximo en el horizonte de posibilidades de las mujeres provenientes de sectores pobres, presentándose como la oportunidad más concreta para aquellas que cuentan con escasa educación formal, que se trasladan del campo a la ciudad, o pueblan las periferias de las grandes ciudades. Este horizonte es pensado por las trabajadoras como una estrategia temporal que corresponde a un momento del ciclo de vida, y es generalmente seguida por la búsqueda de otra condición de trabajo, a la que sin embargo no todas acceden” (Ávila, 2008, p.67 en Tizziani, 2011, p. 311)

A lo largo de la historia, estas mujeres han migrado de contextos rurales pobres, hacia las zonas metropolitanas y urbanas en busca de nuevas oportunidades. Si bien hoy en día ha disminuido la procedencia del ámbito rural, se ha producido un incremento en la migración, desde países pobres al primer mundo u otros países de la región, donde se les ofrece mayores ingresos.

Según Tizziani (2011), el arribo al trabajo doméstico remunerado se haya “naturalizado”. Es una continuidad “natural” de las actividades domésticas hechas en sus hogares, por madres u otras mujeres de la familia al ingreso al mundo laboral.

Este trabajo al encontrarse culturalmente naturalizado es desvalorizado, invisibilizado y sus salarios son muy bajos. Asimismo, se caracteriza porque sus condiciones se encuentran entre las más precarias y con un serio déficit de trabajo decente. En consecuencia, la vulnerabilidad no es únicamente social sino también jurídica. Tardíamente, comenzaron a promulgarse leyes y políticas públicas que atendieran las condiciones de precariedad en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico remunerado. A pesar de este intento de progresar en la materia, varios autores plantean la dificultad de fiscalizar su cumplimiento dentro de la intimidad de los hogares donde trabajan.

Respecto a este punto Valenzuela (2010) plantea que este tipo de trabajadoras son vulnerables a tratos abusivos, injustos y desiguales. La carga horaria, frecuentemente, es mayor a la establecida legalmente para trabajadores de otros sectores. Además, poseen menos protección a nivel de coberturas sociales y su remuneración es muy baja.

Otra de las particularidades que hacen a la especificidad de este tipo de trabajo, es la generación de un vínculo entre empleador-empleada, que excede el plano de lo legal y laboral. La labor realizada en aislamiento y la falta de redes sociales de contención, ya sea familia o compañeros de trabajo que cumplan la función de sostén para la trabajadora, entremezcla esta necesidad con la proximidad física y afectiva con la familia que trabaja, generando vínculos de cercanía. A causa de esto, se produce entrecruzamiento de lo que respecta al compromiso afectivo y al laboral, generando una relación de ambigüedad.

Al trabajar en aislamiento, la negociación y reclamo de sus derechos laborales, es personal sin intermediarios, donde se pone en juego la afectividad. Al mismo tiempo, esta condición interfiere en la organización y lucha colectiva por sus derechos.

2.2 Con retiro y sin retiro

En Uruguay se plantean dos modalidades existentes para el trabajo doméstico remunerado, con retiro y sin retiro.

En el “Manual de buenas prácticas. Trabajadores y Empleadores del Servicio Doméstico” de la OIT (2013) para Uruguay, se detalla que la modalidad con retiro implica que la trabajadora luego de finalizar su actividad laboral se retira del lugar de trabajo. En cambio, la modalidad sin retiro consiste en que la trabajadora recibe por parte del empleador vivienda y alimentación, y una vez finalizada la actividad laboral, permanece en ese mismo hogar.

Se describen también derechos y obligaciones específicas de esta modalidad de contratación, tales como que la empleadora debe proveer a la trabajadora una vivienda o habitación digna y decorosa, la cual debe ser privada, amueblada e higiénica.

Con respecto a la alimentación deberá ser saludable y suficiente, esta variará dependiendo de las costumbres y cultura del hogar. Asimismo, en ambas modalidades el empleador podrá descontar hasta un 20% del salario, si suministra vivienda y comida y un 10% si es sólo la alimentación.

Por su parte, el sociólogo e investigador argentino Carlos V. Zurita (1997) propone tres categorías ocupacionales: domésticas asalariadas “con cama” o “sin retiro”, domésticas asalariadas “cama afuera” o “con retiro” y añade una nueva, la de las domésticas por cuenta propia. Cataloga, además, a las domésticas “con cama”, como la categoría más antigua y a las “sin cama”, como una transición entre las otras dos categorías y que además se caracteriza por trabajar en un solo hogar. Sin embargo, las domésticas particulares, comprenden la ideología de las grandes ciudades y la hipermodernidad, siendo la modalidad con mayor cantidad de trabajadoras, actualmente. El trabajo se realiza en varias casas de familia y las jornadas son menores a un día de labor en cada una (Zurita, 1997).

Continuando esta línea de pensamiento, las trabajadoras sin retiro tienen generalmente jornadas más extensas que las otras. Sus principales tareas son la limpieza, el lavado, planchado, la preparación de la comida, entre otras. En el día a día, al momento de llevar a cabo dichas tareas se generan tensiones con las empleadoras, debido a las distintas formas de realizarlas (Ceriani, P et al en Valenzuela, 2010).

Podemos preguntarnos si el trabajo sin retiro afecta la vida personal de las trabajadoras. A causa de residir en el mismo lugar donde se trabaja, es común para estas mujeres que la extensión horaria se vuelva un problema, debiendo atender a pedidos fuera de su horario laboral viéndose de este modo comprometido seriamente su rol, que cada vez abarca más tareas sin recibir remuneración extra por ello. Anderson (2003) plantea que es necesario considerar no solo el tiempo efectivo de trabajo sino también la carga que supone el tiempo a disposición, la trabajadora se encuentra disponible en el hogar y le son requeridas tareas en cualquier momento del día o la noche.

Ceriani et al (2010) identifican, en el relato de varias empleadas migrantes instaladas en Argentina, varios beneficios e inconvenientes en este tipo de relación, todas ellas enlazadas con la limitación en los grados de privacidad, independencia, ahorro de dinero y la organización de su tiempo personal (Ceriani et al citado en Valenzuela, 2010). Al mismo tiempo, exponen el caso de mujeres bolivianas, quienes son llevadas a Argentina, con la promesa de un empleo doméstico en un hogar de familia, que, por el contrario, al llegar resultan ser talleres de costura en los cuales deben combinar las tareas de limpieza, cocina, lavado y planchado de ropa, las compras y el

cuidado de los niños, el cual tiene como extensión la costura en el taller. De este modo, queda fusionado, el lugar de trabajo y vivienda bajo lo que podríamos llamar una pseudo- esclavización.

2.3 Situación en Uruguay

En Uruguay, según la Encuesta Continua de Hogares, efectuada en el año 2014, en el sector del trabajo doméstico, hay desempeñándose un 99,8% de mujeres. Al menos un 10% de los hogares tercerizan las tareas domésticas. De éstos, el 3,8% contrata empleada sin retiro y el 96,2% con retiro. También se recogieron datos sobre la cantidad de horas por las que son contratadas, obteniendo el resultado de un promedio de 16 horas semanales (Gallo, 2015).

Dado el alto porcentaje de personas implicadas en la oferta y demanda de trabajo doméstico, en el año 2006, en nuestro país, se aprobó la Ley N.º 18065, que vela por los derechos de las trabajadoras domésticas. Esta se encuentra enmarcada en la promulgación de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Se propone, equiparar los derechos y obligaciones del trabajo doméstico remunerado a los demás sectores laborales, en el sistema legislativo uruguayo. Por dicho motivo, se regula la situación laboral incluyendo la limitación de la jornada, con un máximo de ocho horas diarias; un descanso intermedio, uno semanal y otro nocturno. Además, un subsidio por desempleo e indemnización por despido.

Foucault (2002) plantea la existencia un agente (el Estado) que controla y vigila; regula, gestiona y corrige que el comportamiento de los ciudadanos sea acorde a las normas de convivencia pactadas socialmente. No obstante, la falta de información y redes sociales de apoyo, dificultan la regularización de esta labor en la totalidad del territorio.

En el año 2005, fue refundado el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), con la misión de promover y defender los derechos tanto sociales como laborales, asesorar legalmente,

así también, fomentar la interacción e integración de todas las trabajadoras del servicio doméstico en Uruguay.

Si bien, la implementación de esta ley significa un gran avance en el reconocimiento y desprecarización del trabajo doméstico, aún falta mucho por hacer para alcanzar su reconocimiento y valorización.

Capítulo 3- Entre el ámbito de lo público y lo privado.

3.1 Ambigüedad afectiva

El trabajo doméstico remunerado tiene como distintivo propio, el encontrarse transversalizado por diferentes tensiones y lógicas que provienen de la ambigüedad entre los vínculos involucrados (Gorban, 2012).

En la literatura, se ha producido una evolución del concepto “vínculo”; desde ser considerado una identificación proyectiva (Gomel y Matus, 2011) hasta las concepciones más contemporáneas, que refieren al vínculo como una construcción en conjunto a partir del intercambio entre sus miembros.

Al respecto, Kaës (1991) define a los vínculos como una realidad psíquica específica, constituida por alianzas inconscientes. “Hemos definido mediante este concepto diversas operaciones (...) de que en todo vínculo intersubjetivo requieren de cada sujeto para que el vínculo pueda construirse y mantenerse” (Gomel y Matus, 2011, p. 38).

Por otra parte, Najmanovich (2001) prefiere reemplazar el término “vínculo” por el de “dinámica vincular”. Dinámica vincular en el sentido de entramado intersubjetivo, que nos permite pensar que, devenimos en sujetos entramados, por múltiples configuraciones ligadas a la historia

particular de las interacciones vividas. Éstas no son estáticas, por el contrario, se encuentran en constante movimiento, habilitando la permanente transformación de estos entramados (Najmanovich, 2001).

Para los autores citados, el vínculo es una construcción con el otro, en el que se conjugan las historias, experiencias, operaciones psíquicas de un sujeto con la del otro u otros que conforman el vínculo. Los vínculos son alianzas compartidas que se generan en el plano inconsciente, donde se produce un intercambio de subjetividades de las que emergen otras nuevas.

El trabajo doméstico remunerado, tiene la singularidad de ser efectuado en la privacidad de un hogar de familia. La trabajadora se encuentra compartiendo su espacio laboral perteneciente a la esfera de lo público con la intimidad (esfera de lo privado) de una familia que no es la suya, y para la cual realiza tareas muy vinculadas a la íntimo y peculiar de cada núcleo familiar o individualidad. Mediante la conjugación del ámbito de lo privado y lo público en un mismo espacio, se generan los vínculos ambiguos. Según Santiago Canevaro (2008), la generación de estos vínculos ambiguos tiene raíz en la proximidad física y emocional, que acarrear consigo las tareas de cuidado de lo íntimo. "Debido a que las tareas del cuidado suponen un involucramiento afectivo, observamos que en la gestión de este trabajo asoman componentes emocionales y afectivos, que imprimen una dinámica particular al vínculo" (Canevaro, 2014, p.177)

Antes de continuar es indispensable precisar los conceptos: de espacio privado y espacio público. Habitualmente al hablar de género, autores como Barbieri (1991), Amorós (1994), Hannah Arendt (1993), Scott (1996), Stoller (1964) entre otros entendidos en la materia, realizan una distinción entre los ámbitos del accionar masculino y femenino. Al primero se lo asocia a lo público, lo cual involucra todo lo relacionado al reconocimiento, las competencias, lo socialmente valorado, a lo externo y lo visible por los otros. En el lado opuesto se halla lo privado, que es asociado a las actividades menos valoradas, a lo doméstico, a la vivienda, a las relaciones familiares y la intimidad, son las acciones no vistas por la sociedad, permaneciendo invisibilizadas. Todo aquello que involucra al mundo privado, es adjudicado al género femenino.

Siguiendo las ideas de Hannah Arendt podemos concluir que cuando lo privado pasa al plano de lo público, la identidad y la pluralidad se ven seriamente comprometidas, volviendo a los sujetos extranjeros de sus propias tierras y desposeyéndolos de su dignidad (Arendt, 2007). Cuando nos

detenemos a pensar qué sucede dentro de ese hogar nos encontramos que el desarrollo de actividades dentro de la intimidad de una vivienda supone una situación de aislamiento, favorecedor de la discriminación, violencia, explotación y situaciones que quedan invisibilizadas ante el ojo público (Gorban, 2012).

Por consiguiente, se anudan el ámbito público y el privado, en un mismo espacio, junto al aislamiento y el formar parte de una nueva dinámica familiar y laboral, generando un vínculo afectivo que oscila entre la tensión y el amor entre empleadas y empleadoras, excediendo el plano de lo legal. Con respecto a dicho plano es común que los acuerdos se basen en el compromiso afectivo, traspasando el plano de lo público contractual y quedando inserto en la dimensión privada mediante los arreglos y negociaciones informales de boca a boca. Es conveniente, en este punto, mencionar los aportes de Pérez y Canevaro (2016), sobre los juicios laborales de trabajadoras domésticas remuneradas y sus empleadoras:

“Los juicios laborales entre empleadores y trabajadoras domésticas constituyen un escenario privilegiado para observar el solapamiento de estas dimensiones. Si las demandas de las trabajadoras frente a las instituciones de justicia sitúan esta relación en el mundo público, las respuestas de los empleadores muchas veces buscan resituirlas en el orden privado. Por otra parte, en algunos escenarios, las demandas de las trabajadoras son también expresadas en un lenguaje que remite a lo privado” (Pérez y Canevaro, 2016, p. 169).

La combinación de aislamiento y convivencia generan lazos afectivos y de dependencia, convirtiendo cada vez más compleja la demarcación de los límites, de los de afuera y los de adentro. En muchas ocasiones la trabajadora pasa a formar parte de la familia, aunque nunca completamente, siempre se encuentra solapada una asimetría socioeconómica, que muchas veces se suma a la racial, étnica y cultural.

En este punto surge la interrogante, sobre qué sucede cuando la relación laboral se disuelve ¿pueden las trabajadoras continuar viendo a los niños que criaron o la paga por la labor es suficiente para compensar la energía y afecto invertidos?

Una cuestión clave que surge en este sector laboral es el “ser parte de la familia” que es enunciado tanto por empleadoras como trabajadoras. Muchas veces, en ese ser parte de la familia, se invisibilizan intercambios que implican abusos. Anderson (2003) menciona a Rollins quien se percató de una especie de “maternalismo” por parte de las empleadoras hacia sus trabajadoras. Asimismo, las primeras reafirman su sentido de generosidad, sintiendo lástima, y expresando, muchas veces, su caridad con regalos entre los que aparecen ropa y artículos de la casa que ya no usan o no quieren conservar. Frecuentemente, estos presentes no son deseados por las trabajadoras, ya que lo que necesitan es dinero para sustentar sus propias familias, pero en otras ocasiones estos detalles crean una deuda afectiva, un agradecimiento que dificulta la gestión de la relación laboral.

Pérez y Canevaro (2016) referencian a McWilliam (1999) y a Hondagneu-Sotelo y Ávila (1997) con motivo de comprender la particularidad de lo público y lo privado en las relaciones vinculares del trabajo doméstico. Sobre ello concluyen que la realización de tareas históricamente adjudicadas como responsabilidad de las mujeres de la casa, en un hogar que no es el suyo propio, deriva en la superposición del trabajo doméstico remunerado y el no remunerado. Por esto no es raro escuchar a los empleadores referirse a sus empleadas como parte de la familia, aunque ello no implique dejar de lado la asimetría y desigualdad (Pérez y Canevaro, 2016).

Al respecto, Anderson (2003) argumenta que sentirse o ser parte de la familia acarrea más desventajas que ventajas. La paga suele ser menor y muchas veces no es cumplida en los tiempos estipulados por la ley, debido a que la trabajadora “comprende la situación económica” de la familia. Del mismo modo, expone la noción de que al ser en su gran mayoría mujeres tanto empleadoras como empleadas, el vínculo generado es de hermandad, aunque esta hermandad, invisibilice una sutil o no explotación, y que, de cualquier modo, la trabajadora valore en gran medida la relación estrecha que pueda generar con quien la contrata, dado el aislamiento que implica su trabajo. Es por esto, que podemos afirmar que la labor comprendida por el trabajo doméstico remunerado no se agota únicamente en un proceso económico, sino que constituye uno social.

Entre otros autores Canevaro, Gorban, Tizziani, han investigado las relaciones de subordinación que se dan en el interior del hogar. Afirman de este modo, que existe una ambigüedad en los vínculos la cual, generalmente, logra sobreponer la afectividad a la relación laboral, influyendo de manera directa en las condiciones de trabajo (Gorban, 2012). Vidal (2007) señala que muchas de las tareas asignadas son de carácter degradante y que en muchos casos limitan o anulan la

autonomía de la empleada (Vidal, 2007 citado en Gorban, 2012). Debemos coincidir con Gorban (2012) en que la categoría del trabajo no es degradante por sí mismo, sino que es construida por la dinámica de interacción dada entre empleadoras y empleadas.

Dentro de este orden de ideas, Francisco Cruces (2016) realiza una distinción entre lo privado, lo doméstico y lo íntimo. Al mismo tiempo, afirma que, si bien es cierto que el significado de los tres términos se asemeja por ser opuestos al concepto de público, los mismos no son homogéneos. De este modo, presenta la esfera privada como una acotación del mundo político y jurídico; la esfera doméstica en relación con las funciones de reproducción biológica y social de los grupos; y, por último, a la esfera de la intimidad la vincula como un espacio en el cual se propicia el desarrollo y reconocimiento de una subjetividad propia y singular (Cruces, 2016).

Kofes (2001) difiere con lo presentado hasta el momento y propone la no utilización de la diada público/ privado, sino en cambio sugiere sustituirla, por el término doméstico, para no delimitar este tipo de relaciones únicamente a los afectos, lo íntimo y la familia o al ámbito laboral; por el contrario, el término doméstico pasa a definir ambos tipos de relaciones dadas en un espacio y lugar simultáneo perteneciente a la cotidianeidad de los actores involucrados. Se destaca, aquí, la utilización del término doméstico con una significación diferente a la propuesta por Cruces.

En lo doméstico, ambas mujeres deben compartir espacio, tiempo y objetos. Esta situación “puertas adentro”, complejiza la relación puesto que se trata de una situación de trabajo en aislamiento, no contando generalmente con redes sociales de contención, la familia para la que trabaja pasa a ocupar ese lugar. El criterio básico para definir las redes es el intercambio recíproco de bienes y servicios, y el requisito previo a esto es la proximidad física (Lomnitz, 1999 en Toledo, 2013).

La falta de redes de apoyo en el mundo público ya sea familia, amigos, compañeros con los cuales compartir experiencias y asesorarse, limitan el conocimiento y acceso a sus derechos laborales, debiendo de esta manera, llegar a acuerdos de manera directa y en forma privada con sus patronos, siendo muchas veces perjudicadas.

Es de sumo interés el estudio de la ambigüedad afectiva, debido a que como menciona Gorban, este tipo de relación se encuentra transversalizada por distancia social y la proximidad física y afectiva. Si bien las tareas adjudicadas son de máxima intimidad, las empleadoras están permitiendo entrar a su espacio más sagrado, privado e íntimo, a otra mujer perteneciente a los extractos sociales más temidos por la clase media-alta, viviéndolo como una intrusión y puesta en peligro de la intimidad de su núcleo familiar (Gorban, 2012). De esta dualidad de sentimientos entre la confianza y desconfianza, amor y tensión, emergen un sin fin de encuentros y desencuentros, conflictos, arreglos informales, palabras y silencios, que transforman la identidad y construyen historias de vida.

3.2 El papel confianza

“Una completa ausencia de confianza le impediría (al hombre) incluso levantarse por la mañana. Sería víctima de un sentido vago, de miedo y temor paralizante.”

(Luhmann, 1996, p.5 en Toledo, 2013, p. 45)

En el trabajo doméstico remunerado, encontramos arreglos, negociaciones y acuerdos insertos en la informalidad. El llevarlos a cabo por fuera de la legislación conlleva una serie de riesgos para ambas partes. Para poder mantener la relación laboral en el tiempo, es de primera necesidad la presencia de la confianza en la dinámica vincular.

Sobre esto, Toledo González (2013) postula que el llevar adelante arreglos particulares, en los cuales las partes acuerdan las condiciones laborales, en la informalidad de un espacio privado, requiere ciertos elementos, para que se haga factible. La confianza juega un papel fundamental en dos de estas etapas: en la contratación y en el acuerdo tácito. En concordancia, Gibson (2001), analiza la confianza como elemento facilitador de las interacciones entre sujetos que no se conocen, democratizando las relaciones a pesar de que los lazos vinculares sean aún débiles (Gibson, 2001 en Toledo, 2013).

Podemos tomar aquí lo que plantea el filósofo David Hume, quien comprende la confianza como la expectativa sobre el carácter y las acciones de otra persona, y la predisposición a colaborar

mediante su benevolencia, fidelidad y honestidad. No basta con tener estas acciones, sino que se debe ser constante para ser merecedor de confianza (Hume, 1998).

Del mismo modo Lomnitz (1975), plantea que la confianza está atravesada por la distancia social (factor cultural), cercanía de residencia (factor físico) e intensidad del intercambio (factor económico). La autora estudia las relaciones verticales empleador-empleada, en las que hay una desigualdad en el intercambio, diciendo que éstas se encuentran constituidas por las exigencias de gratitud y lealtad, que van en incremento (por la parte con mayor poder) a la otra persona. Esto, aparece como compensador de la reciprocidad desigualdad existente entre ambos.

Mientras tanto Vidal (2007), afirma la búsqueda de una relación de amistad, por parte de las trabajadoras, que les asegure la consideración y afecto, sumada a una ayuda de índole material y psicológica. En cambio, las empleadoras pretenden de esta relación laboral, lealtad, discreción y confianza. Según el autor, dichas expectativas de las partes se encuentran fundamentadas por la confianza, siendo un acuerdo no enunciado verbalmente, pero que permite la continuidad de la relación laboral. Si la confianza se ve cuestionada, el vínculo se deteriora velozmente, pudiendo finalizar en el despido.

Al momento de contratar una empleada, la confianza, juega un papel muy importante en las estrategias de selección. Santiago Canevaro, en su investigación “Empleadoras del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto” (2009), recoge relatos sobre qué información es la más relevante para las empleadoras a la hora de elegir una persona que se encargue del cuidado de sus hijos. Logró hallar que para estas empleadoras la honradez, la confianza y la honestidad eran cualidades imprescindiblemente necesarias en sus requisitos. Para dar con la persona idónea recurren a las redes informales de amigos, familiares y/o conocidos. La referencia de estas personas sobre la confiabilidad de la trabajadora a contratar resulta una garantía indiscutible (Canevaro, 2009).

La importancia de conocer la forma de vida, de crianza, valores familiares, prácticas y sentidos implica una “evaluación moral” (Nicholas Furbank, 2005 en Canevaro, 2009, p.192) de la postulante. No obstante, existen distintos criterios de evaluación y clasificación (Canevaro, 2009).

La noción de confianza comprendida en este vínculo laboral, como un intercambio recíproco, de gratitud y lealtad, entre empleada-empleadora, no debe comprenderse como una esperanza o fe

incondicional en el otro, por el contrario, debe ser considerada como un acuerdo implícito; que asegura la reducción de los posibles riesgos presentes en esta relación.

Capítulo 4- Juntos, pero no revueltos

4.1 Tipos de empleador.

Canevaro (2009) plantea la existencia de distintos tipos de empleadoras según la relación que establecen con su empleada/as domésticas y los criterios de evaluación al contratarlas. Las subdivide en las categorías de jerárquicas y culposas.

Las jerárquicas

Por un lado, las jerárquicas, son mujeres que no trabajan fuera del hogar o si lo hacen es durante muy pocas horas. Se caracterizan por relatar historias donde abunda la desconfianza y sospechas sobre malos comportamientos de sus empleadas: desafiar la autoridad, actos ilícitos, maltratos a niños y ancianos, etc. Además, no es extraño un constante cuestionamiento del modo en que las tareas domésticas son realizadas.

Entre sus prácticas comunes aparece la delimitación de espacios, ya sea prohibiendo el ingreso o cerrarlos con llave, así como los armarios de los dormitorios y living.

El autor explica, que el motivo argumentado por este tipo empleadora, no se agota en resguardar su seguridad propia, sino también la de la persona contratada. Emergiendo explicaciones con relación a desigualdades económicas y la posible tentación que significan los objetos costosos a la vista (Canevaro, 2009).

Es frecuente la preocupación de que los niños pudieran adquirir determinados conocimientos y aprendizajes inadecuados de la interacción con las empleadas. Los temas y modo de

relacionamiento con sus hijos son limitados por las empleadoras (Canevaro, 2009). Esto delataría la creencia de la posibilidad de, al decir de Zelizer (2005), de una “contaminación moral” de este vínculo.

A modo de transparentar la relación laboral y marcar la no-pertenencia a la familia, es habitual que las jerárquicas, exijan el uso de uniforme. Asimismo, etiquetan a estas trabajadoras como provenientes de sectores marginales, pobres, sin educación formal, y que deben ser instruidas en las labores del hogar, además de corregir toda posibilidad de cometer cualquier tipo de inmoralidad o ilegalidad.

Resulta oportuno citar a Bourdieu y Passeron quienes consideran que:

“A través de la transmisión del saber, se inculcan ciertas predisposiciones a percibir, sentir, valorar, pensar y actuar en la realidad, que se inscriben en el cuerpo de los sujetos y se instala de una manera duradera y exhaustiva, más o menos naturalizada. Podríamos pensar que la “socialización doméstica” consiste en la transmisión e internalización de un conjunto de convenciones que se inscriben como parte del “sentido práctico” y que vuelven significativos, razonables, legítimos, aceptables, los mandatos morales, los modos correctos de limpiar y de ordenar, y el reconocimiento de ciertos enunciados como verdaderos (Bourdieu y Passeron 1971 en Canevaro, 2013, p.176)

En consecuencia, las relaciones establecidas entre empleadoras jerárquicas y empleadas lograban formar “vínculos de un aparente desapego y mayor jerarquía si se lo analiza desde las prácticas concretas compartidas, aunque logrando paradójicamente importantes cuotas de afectividad y de cariño entre ambas” (Canevaro, 2009, p.195)

Las culposas

En contraposición a este tipo de empleadoras ubicamos a las “culposas”. Son de menor edad que las jerárquicas, usualmente con formación profesional, trabajan horario completo o medio horario; dividen sus jornadas entre las responsabilidades domésticas y las extra-domésticas.

Su visión sobre la relación con sus empleadas es de intentar que sea lo más igualitaria posible. Les genera un conflicto de sentirse identificadas, pero también dependientes de la trabajadora doméstica; al cual lo asimilan desde la intelectualización y la ética.

El autor las denomina como “culposas” dado que el contratar a una empleada con modalidad de cama adentro, les genera un sentimiento de culpa. La dualidad que se les presenta entre el sabor amargo del recuerdo de la esclavitud con la necesidad de ayuda con las responsabilidades domésticas conflictúa su cotidianidad. Otro elemento que se suma es la incomodidad de compartir diariamente el espacio físico. Aparece la necesidad del espacio privado como imprescindible para prolongar el vínculo laboral.

Esta culpabilidad posee diferentes vértices entrelazados. Por un lado, encontramos la identificación con la trabajadora doméstica, el resabio de esclavitud, la búsqueda de un trato igualitario. Por el otro, el no poder despedirlas, ya que dependen de ellas, vuelven los arreglos y exigencias más moderados.

Además, este tipo de empleadoras, finalizan modificando los requerimientos y demandas e incluso configurando vínculos de proximidad e intensidad afectiva con sus empleadas (Canevaro, 2009)

Sin embargo, estos son extremos opuestos de la cuestión, no debemos obviar la existencia de los matices entre ambas categorías, que hacen mayor la complejidad de estudiar y comprender la ambigüedad en la especificidad de estas relaciones laborales.

4.2 Lógicas y tensiones empleadora-empleada.

Es lógico pensar que el trabajo doméstico remunerado, se encuentra sostenido en la desigualdad socioeconómica y jerárquica, a partir de relaciones de subordinación.

Coincidimos con Romero (2002), en que las relaciones de subordinación de raza, clase, género, etnia; son reforzadas por procesos de jerarquía, movidos por quienes contratan trabajadoras para tareas de limpieza y cuidado del hogar (Gorban, 2012)

A los efectos de lograr entender este tipo de dinámicas vinculares, es menester hacer mención a Foucault, quien expone sobre la “Microfísica del Poder” (1992) argumentos que afirman que todos los ámbitos de la sociedad están permeados por las relaciones de poder. En otras palabras, ubica las mismas, en el ámbito tanto de lo público como de lo privado. Esto habilita el análisis de la cotidianidad dentro de instituciones y organizaciones desde la perspectiva de relaciones de poder, en la intimidad de los hogares.

En concordancia, Vidal (2007), alega que la igualdad no es considerada un ideal de interacción para la mayor parte de los empleadores. Por el contrario, establecen relaciones de poder asimétricas. Para el autor esta desigualdad, puede visualizarse en las charlas, donde las empleadoras deciden los temas de conversación y ocupan posiciones centrales.

Estas desigualdades de poder o jerarquías dentro de la relación, además de reflejarse en el modo de comunicación verbal, entre empleadora-empleada. También se encuentran impresas en la delimitación de los espacios a los que pueden acceder, los objetos que pueden usar, la información íntima que pueden saber.

Sobre esto, Gorban (2012) trabaja en su artículo “El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones empleador-empleada en la ciudad de Buenos Aires” la demarcación de límites a través de la prohibición y permiso al acceso de la comida. Con el objetivo de explicitar la importancia de estudiar los alimentos como elemento habilitador de la mirada a los procesos y dinámicas de jerarquización desplegadas, en la particularidad de estas relaciones, cita a Contreras (1995) quien sugiere que: “La proximidad o estrechez de las relaciones sociales entre las personas puede expresarse mediante los tipos de alimentos y comidas que toman juntos, así como por la frecuencia de las mismas” (Gorban, 2012, p. 69).

En correspondencia con lo anterior, sostiene que el modo en que se llevan a cabo las tareas son motivo de tensión en este tipo de relaciones laborales, estas deben ser hechas según la preferencia del empleador, aunque a veces puedan ser negociadas, y que a su vez varían según la clase social, cultura, época, religión. Aludimos aquí a Arendt quien afirma que la oscilación entre lo público y lo privado hace estragos con la identidad y la individualidad, volviendo a las

pluralidades en una singularidad, de muchas maneras de hacer la labor se negocia o impone una definitiva.

Concordamos con Kaës (1989) al afirmar que es bajo estos dispositivos que, nuestras experiencias cotidianas son experimentadas como “apresadas, es decir, acaparadas por, pero también formadas en una red de subjetividades y de sentidos pre constituidos y anónimos, de los cuales nos descubrimos como parte participante y constituyente” (p. 12).

Las lógicas y tensiones suscitadas en la dinámica vincular empleadora-empleada, suponen vicisitudes presentes en la cotidianidad, que configuran formas de relacionamiento producto de intersubjetividades y saberes, establecidos previamente a la relación laboral. Estas intersubjetividades son movidas por la trayectoria de cada actor, donde éstos últimos son revelados como participantes y constituyentes de las lógicas y tensiones que fundamentan la singularidad que mueven su interacción.

4.3 Las tácticas del débil.

Bajo la opresión del otro, el oprimido siempre busca una vía de escape. Las trabajadoras domésticas remuneradas, deben hallar el modo de sobrellevar las desigualdades y abusos que sufren en su cotidianidad laboral. Para alcanzar este cometido recurren a diversas tácticas, que les permiten compensar las malas condiciones laborales, sin dañar el vínculo con la familia que la emplea.

Cuando hablamos de táctica no estamos diciendo estrategia, en el entendido de que ambos son términos similares, pero no iguales. Según la Real Academia Española la palabra estrategia proviene del latín *strategia* 'provincia bajo el mando de un general'. Y significa “arte, traza para dirigir un asunto”, “en un proceso regulable, un conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento”. Por otra parte, define “táctica” originaria del latín *tacticus*, cuyo significado es “actitud de quien trata de ignorar peligros o problemas”, “método o sistema para ejecutar o conseguir algo”, “Arte de disponer, mover y emplear la fuerza bélica para el combate”. Michel De Certeau (2000) tematiza esta cuestión en su libro “La Invención de lo cotidiano”.

A los efectos de explicitar las concepciones de dominación y poder presentes en el ámbito cotidiano, el autor, se hace de estos términos militares. En primera instancia desarrolla la estrategia como una manipulación por parte de la persona con poder, quien visualiza el espacio, en busca de imponerse y hacer su propia voluntad. Por otro lado, la táctica constituye un recurso para afrontar las estrategias, la misma no se impone, sino que en cambio actúa sobre lo impuesto. No acciona sobre el espacio, sino que lo hace sobre el tiempo, de manera audaz, astuta, rápida y en el momento preciso para poder beneficiarse.

Tomando como referencia estas definiciones, podemos pensar que la estrategia es usada por la empleadora, quien tiene el mando en general de la relación, para trazar un conjunto de reglas y normas que considera las mejores para la relación contractual. La táctica, es una práctica ejercida por la trabajadora para enfrentar la estrategia posicionada por su patrona, desafiando prohibiciones y logrando hallar puntos ventajosos donde a simple vista no las hay. También podemos esperar que haya algún margen de resistencia o de creatividad como un resto de esta relación que escapa a la dimensión de dominación.

Asimismo, podemos entender que burlar las restricciones impuestas, rebelarse rompiendo las reglas es una forma de mostrar la inestabilidad en que se encuentra fundamentada la relación laboral. “Y esto ocurre en efecto cuando las trabajadoras desafían, rechazan y burlan los controles, comiendo a escondidas, robando, reclamando un mejor trato, e incluso renunciando” (Gorban, 2013, p.78). La táctica es una muestra de que los roles de poder no son estáticos, los mismos pueden cambiar. Ante estas acciones la estabilidad social de las empleadoras se ve bajo amenaza, a su efecto ésta despliega una estrategia de dominación que controla el accionar casi por completo de la trabajadora y de este modo intenta evitar cualquier táctica que le suponga un peligro.

Al decir de Gorban, “La táctica no tiene más lugar que el del otro”, resalta, la no existencia de un lugar propio, la transitoriedad de la victoria lograda, lo ganado que tampoco se conserva. “La táctica es la práctica del débil para enfrentar la estrategia del poderoso, y en ese sentido, sacar provecho de la fuerza que le es ajena” (2013, p.76).

Las prácticas que se revelan como tácticas, que transforman son aquellas que temporalmente evaden los intentos de dominación del otro convirtiéndolos en puntos de fuga, y al mismo tiempo

se constituyen en repertorios de acciones que sobrevienen formando parte de sus patrones conductuales.

Si el empleador es quien dispone las reglas, también es quien habilita los permisos, que como anteriormente fueron mencionados son presentados no tanto como un rasgo de las condiciones de trabajo que ofrecen a las empleadas que contratan, sino como atributos que engrandecen la imagen de sí mismas, y al mismo tiempo refuerzan el lugar de inferioridad social de las trabajadoras. En ese contexto, el negar esos permisos refleja el rechazo de las mujeres trabajadoras a las imágenes y los lugares que proyectan sobre ellas sus empleadores.

Consideraciones finales

A lo largo de la historia ha existido una opresión hacia la mujer, basada en la desigualdad de género. El género constituye una construcción social al igual que la división sexual del trabajo, ambos fundamentados en jerarquías y en diferencias en la posibilidad de acceso al mundo público y relegación al mundo privado de la mujer, asimismo, sustentado por una sociedad patriarcal donde los hombres dominan. Esto con la motivación de sustentar el sistema capitalista, el que necesita de individuos domesticados e instruidos capaces de producir y consumir masivamente fuerza de trabajo. La naturalización social de este hecho ha dificultado durante años la posibilidad de cuestionar el dispositivo de control en el que estamos insertos. No mucho tiempo atrás, algunas luces fueron encendidas, y en su pensamiento despertó la curiosidad por saber el porqué del valor de la vida de la mujer se encuentra determinada por cuántos hijos tiene, qué tan bien cuida su familia, qué tan limpia se encuentra su vivienda, qué tan buena madre y esposa es.

Actualmente, son fructíferos los estudios sobre género y la desigualdad social entre lo masculino hegemónico y lo femenino. En el momento que la mujer tuvo que salir en busca de trabajo fuera de su casa, junto a una compleja gama de sentimientos y obligaciones; sufrieron la exigencia de tener que compartirse entre la dimensión pública y privada. La elección de confinar su persona al cuidado de la familia o “abandonar” su función necesitando de un tercero, una mujer que sea capaz de ser sus ojos, sus oídos y sus manos, para sustituirla.

Muchas son las mujeres en el mundo que encuentran en el trabajo doméstico remunerado, una vía de sustento para sí y para a su familia. A pesar de las consecuencias físicas y psicológicas que acarrear consigo las condiciones precarias que hacen a la especificidad de la labor. Aceptan, de manera inconscientemente, involucrarse en dinámicas donde el poder lo tiene el otro, con frecuencia otra mujer de clase socioeconómica superior, que le brinda y le quita a la vez, en muchos casos llegan a generar vínculos afectivos muy fuertes donde el respeto, la honestidad y la confianza son claves para sostener la relación entre ambas. El debilitamiento de uno de estos factores supone habitualmente la ruptura del vínculo laboral.

Hablar de vínculo supone referirnos a una dinámica en la que interaccionan uno o más sujetos, éstos ponen en juego sus trayectorias, trayectos, historias, vivencias, creencias, prejuicios, y juicios en un encuentro donde su subjetividad es compartida y como es compartida,

simultáneamente, es entrelazada con la del otro, creando una nueva. Esta nueva subjetividad en conjunto supone una intersubjetividad, en donde lo múltiple se vuelve uno, pero una pluralidad de singularidades continúan en interacción. De este proceso emergen nuevos pensamientos, sentimientos, comportamientos, y modos de hacer que amalgaman a las partes.

Como en la guerra, en el trabajo doméstico remunerado, existen estrategias y tácticas para lograr objetivos propios. Por un lado, la empleadora despliega una estrategia para dirigir cómo quiere que el vínculo se lleve a cabo, desde su subjetividad procura su beneficio y control de todo, a los efectos de protegerse del peligro que supone el ingreso de una tercera persona a su hogar, su imaginario es depositario de múltiples adjudicaciones negativas. Por el otro, la trabajadora recurre a pequeñas tácticas, que son poco percatadas para, sobrellevar la cotidianidad, muchas veces cargada de injusticias, precariedad y abusos que puedan aparecer, resistir y recrear su rol.

Diversos son los estudios e investigaciones sobre el trabajo doméstico y género, también, sobre sus características y otros a grandes rasgos abordan la problemática que compete la relación entre empleadas y empleadoras. Sin embargo, son escasos los trabajos que indagan las implicancias y consecuencias psicológicas que conlleva esta labor. Para futuras investigaciones académicas sería de pertinencia ahondar en las emociones, pensamientos, imaginarios y formas de hacer que se suscitan y transmiten generacionalmente, en el caso de madres, hijas y abuelas que se han dedicado al trabajo doméstico remunerado.

Referencias Bibliográficas

- (2016) "Intimididades metropolitanas". Cap. 11 de Cosmópolis. Nuevas maneras de ser urbanos. Barcelona: Gedisa, pp. 315-346.
- Aguirre, R. (1998). Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha. Universidad de la República. CSIC. Doble Clic, Montevideo.
- Anderson, B. (2003) Just Another Job? The Commodification of Domestic Labor in Ehrenreich, B. and Hochschild, A. (eds.), *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers*, Granta Books, 104-114
- Arendt, H. (2007) La condición del cuerpo humano. Editorial Paidós, Barcelona
- Arriazu, A. D. C., & Ana, D. (2000). El patriarcado, como origen de la violencia doméstica. *Monte Buciero*, 5, 307-318.
- Batthyány, K. (2004). Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino? Cinterfor/OIT, Uruguay.
- Bowlby, J. (1995). Teoría del apego. *Lebovici, Weil-Halpern F.*
- Canevaro, S. Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos aires. *ILUMINURAS*, 14(33).
- Canevaro, Santiago. (2009). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá*, (15), 00. Recuperado en 30 de julio de 2017,

de:http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942009000200009&lng=es&tlng=es.

Canevaro, S (2013). Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. *Iluminuras*, v. 14, n. 33, p. 276-305. Recuperado de: <http://seer.ufrgs.br/iluminuras/article/download/42360/26754>

Canevaro, S. (2014). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires. En: *Avá*, nº 15.

Caledón M. (2013) *Manual de buenas prácticas: Trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo.

De Beauvoir, S. (2014). *O segundo sexo*. Nova Fronteira. Recuperado de:

<https://crabgrass.riseup.net/assets/127566/Beauvoir,%20Simone%20O%20Segundo%20Sexo%20vol%201.pdf>

De Certeau, M. (2000). Introducción general. *La invención de lo cotidiano. 1. Artes de hacer*.

De La Lengua, R. A., Academia, R., Calpe, E., & Secundaria, E. (1992). Diccionario de la Lengua Española vol. I. *Real Academia Española, Madrid*.

Foucault, M., Álvarez-Uría, F., & Varela, J. (1992). *Microfísica del poder*. La Piqueta.

Foucault, M. (2002) *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Editorial libera los libros, Argentina.

Federici, S. (2010) *El Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires. Ed Tinta Limón.

Federici, S. (2013) *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Editorial Traficantes de Sueños. Madrid

- Friedan, B. (2001). *The feminine mystique*. Editorial WW Norton & Company. Londres
- Funcasta, L., & Boggio, K. (2016). S05-3 Study of working and employment conditions, and health of domestic workers in Uruguay moderated by their ethnic and national origin.
- Gallo, A., & Santos, S. (2014). Trabajo Doméstico Remunerado en Uruguay. *Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe. Comentarios de Seguridad Social*, 43.
- Gomel, S., & Matus, S. (2011). Conjeturas psicopatológicas. *Clínica psicoanalítica de familia y pareja*.
- Gorban, D. (2012). "Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N.º 140: 29-48.
- Gorbán, D. (2013). El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de Estudios Sociales*, (45).
- Hochschild, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo* (Vol. 3045). Katz editores.
- Hochschild A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- HUME, D. 1998. *Tratado de la Naturaleza Humana*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Kaës, R., Bleger, J., Enriquez, E., Fornari, F., & Fustier, P. (1989). *La institución y las instituciones: estudios psicoanalíticos*. Paidós.

- Kaës, R. (1991). El pacto denegativo en los conjuntos trans-subjetivos. *Missenard y col., Lo Negativo. Figuras y modalidades, Buenos Aires, Amorrortu.*
- Kofes, S. (2001). Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. In *Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas*. Editora da UNICAMP.
- Ley N° 18.065. IMPO. Centro de información oficial, Montevideo, Uruguay, 27 de noviembre de 2006.
- Lomnitz, L. A. (1975). *Cómo sobreviven los marginados*. México: Siglo XXI Editores.
- Najmanovich, D. (2001). Pensar la Subjetividad. Complejidad, vínculos y emergencia. *Utopía y praxis Latinoamericana*, 6(14).
- Pérez, I., & Canevaro, S. (2016). Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires/Between the Public and the Private Worlds: Employers and Domestic Workers before the Council of Domestic Workin Buenos Aires. *Política y Sociedad*, 53(1), 169.
- Romero, Mary. 2011. *The Maid's Daughter. Living Inside and Outside the American Dream*. Nueva York: New York University Press [267 pp.]. DOI:
- Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD): <http://sutduruguay.wixsite.com/sutd>
- Tizziani, A. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo: Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y sociedad*, (17), 309-328.
- Toledo González, M. P. (2013). El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado. *Trayectorias*, 15(36), 45-64.

Valenzuela, M. E., & Mora, C. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Zelizer, V. (2005). Encounters of intimacy and economy. VA Zelizer, *The Purchase of Intimacy*, 7-46.

Zurita Carlos (1997), "Trabajo, servidumbre, situaciones de género. Algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del estero, Argentina". En *XX International Congress of Latin American Studies Association* April 17-19, Guadalajara, México.