



Grupo Temático N°8: Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadores: Ana Miranda y Pablo Pérez

Trayectorias laborales y desigualdades. El caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero

Autor/es: Lucas Emanuel Torres

E – mails: lucas_t8@hotmail.com

Pertenencia institucional: CONICET-INDES-UNSE

Resumen

Problema y objetivo general de la investigación

El mercado de trabajo en Santiago del Estero, se presenta como uno de los más desiguales con diferencias muy marcadas entre sus trabajadores. Prueba de ello es el gran porcentaje de trabajadores informales, casi un 50% en 2015. Por otro lado exhibe una fuerte segregación genérica tanto en las actividades correspondientes a varones y mujeres como en los salarios que perciben.

El servicio doméstico es una de las actividades más feminizadas del mercado de trabajo santiagueño y la principal entre las actividades féminas en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda. Cerca de un 25% de las mujeres que trabajan en el conglomerado lo hacen en esta actividad.

Las empleadas domésticas santiagueñas se caracterizan por ser mujeres de entre 30 y 34 años con un nivel educativo de secundario completo, de origen local, es decir nacidas en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda, solteras, sin hijos o sin la presencia de menores de 10 años en el hogar, proveniente de hogares nucleares, y jefas de hogar, es decir, que reportan tener el ingreso mayor.

La misma es una de las más informales que existen en términos de regulación, registración a la seguridad social así como de ingreso y permanencia. A través de un estudio cualitativo de las trayectorias laborales de las empleadas domésticas nos proponemos analizar dimensiones tales como el ingreso a la actividad, las tareas realizadas, tipos de inserción, antigüedad y salarios, tipos de relación laboral y expectativas sobre la misma.

Enfoque, método y fuentes de información



El trabajo tiene un enfoque cualitativo, aunque se recurre a datos secundarios cuantitativos principalmente provenientes de la EPH para graficar algunas características. El mismo se fundamenta en base a entrevistas en profundidad realizadas a empleadas del servicio doméstico en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda durante los meses de octubre a diciembre de 2015.

Tres palabras clave

Servicio Doméstico – Trayectorias laborales- Mercado de trabajo

Presentación

Los datos presentados a continuación pertenecen a la investigación para mi tesis de Maestría que fue realizada durante el año 2015. Los datos cuantitativos fueron procesados mediante REDATAM y SPSS a partir de la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para el último trimestre de 2014. Así mismo los testimonios expuestos son resultado de entrevistas biográficas realizadas entre octubre y diciembre de 2015 a empleadas y empleadoras del servicio doméstico tanto en la ciudad capital de Santiago del Estero como en la ciudad de La Banda.

Si hablamos de inserciones en el mundo laboral, no podemos dejar de lado el trabajo en el servicio doméstico. Este significa la puerta de entrada al mundo laboral de gran parte de la PEA femenina y se constituye como núcleo concentrador de diversas desigualdades que se transforman en características de esta actividad. Teniendo en cuenta que la provincia de Santiago del Estero, históricamente ha sido proveedora de mano de obra para el servicio doméstico, tanto regional como nacional, y que según cuentan diversas anécdotas², las empleadas domésticas santiagueñas son muy codiciadas en otras regiones, se hace necesario el análisis de la problemática, en el lugar de origen de sus agentes, para de esta manera poder desentrañar las problemáticas de fondo (Torres, 2014).

Contexto

El mercado de trabajo en Santiago del Estero se caracteriza por una alta tasa de informalidad entre sus trabajadores, llegando en 2015 a casi el 50%¹. Este panorama no es nuevo sino que históricamente la provincia ha demostrado los niveles más altos de informalidad y más bajos en salarios de todo el país.

¹ Datos para el IV Trimestre de 2015. INDEC.



Entre las actividades económicas predominantes, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (2014) encontramos en primer lugar al Comercio que concentra el 18,48% de los trabajadores en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda², seguido por la Administración Pública 17,67%. La Construcción en tercer lugar entre las principales actividades económicas del conglomerado con el 14,31% de trabajadores en este sector. Le siguen la Enseñanza y el Servicio doméstico con el 11,34% y 9,98% respectivamente, finalmente la Industria manufacturera se sitúa en último lugar con un pobre 7,48% entre las actividades económicas predominantes en el lugar³.

Estas seis actividades concentran casi el 80% del empleo en el conglomerado y confirma la caracterización del mismo como tradicional en términos económicos, con una baja industrialización y alta dependencia del sector público y el comercio. En el siguiente gráfico podremos apreciar más claramente la estructura del empleo en Santiago del Estero.

Ahora bien, este panorama de “tradicionalidad” en el mercado de trabajo local, se va a acentuar por una fuerte segregación genérica en el mismo, si la baja industrialización es un rasgo distintivo del mercado de trabajo en provincias “atrasadas” en cuanto a la división social del trabajo, la segregación por géneros nos está hablando de una fuerte tradicionalidad en la división sexual del mismo. El mercado de trabajo santiagueño tiene una fuerte presencia masculina entre sus trabajadores con un 61,73% de varones en actividad, contra un 38,27% de mujeres entre el total de la población ocupada.

Esto se va a ver reflejado en las actividades que les son “propias”, dentro de las principales actividades en el conglomerado, al género femenino. Tal es así que el *Servicio Doméstico* cobra real importancia en comparación con otras actividades de peso para la población ocupada femenina con 24,59% de trabajadoras. Este es seguido por la rama de actividad de *Enseñanza* con un 16,9%, las trabajadoras de la *Administración pública y defensa o que perciban algún plan de seguro social* con un 16,01% y el *Comercio* con el 15,41%. Estas cuatro ramas de actividad, nuclean a casi el 75% del empleo femenino en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda.

En la misma línea y siguiendo con las diferencias entre los géneros, vemos que las mujeres alcanzan a cobrar un 70,31% del salario promedio de los varones. Esto nos muestra a las claras la segregación genérica que se da en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda, que por un lado restringe el acceso al mercado de trabajo a las mujeres, y por otro desvaloriza el mismo con salarios más bajos que los de los varones.

² Datos para el IV trimestre de 2014. EPH-INDEC.

³ Se seleccionaron aquellas actividades que emplean más de 10.000 trabajadores en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda durante el último trimestre de 2014.



Teniendo en cuenta el Servicio doméstico, podemos decir que las empleadas del sector se caracterizan por ser mujeres de entre 30 y 34 años (cerca del 28%), con nivel educativo de secundario completo, de origen local, es decir del conglomerado Santiago del Estero-La Banda, Estado civil solteras, sin hijos o sin la presencia de menores de 10 años en el hogar, proveniente de hogares nucleares, y jefas de hogar, es decir, que reportan tener el mayor ingreso en el mismo.

Por otro lado podemos nombrar algunos datos para graficar la precariedad laboral en el conglomerado Santiago-La Banda, por ejemplo, solo el 1,67% tiene obra social, el 36,66% percibe aguinaldo, el 1,67% obtiene aportes jubilatorios de sus empleadores, del resto ninguna tiene aportes jubilatorios propios y el 22,20% tiene alguna cobertura de salud (por lo general empresas que brindan atención primaria).

En cuanto a la antigüedad en el trabajo cerca de la mitad, un 44,03% tiene menos de un año en la actividad, seguida por el 39,24% que tiene de entre uno y cinco años, finalmente solo un 16,73% tiene una antigüedad mayor a cinco años. Lo que coincide con lo que plantea Lorena Poblette (2014) en cuanto a la alta rotación que existe en este tipo de actividad.

En cuanto al salario, de acuerdo al procesamiento de la base de datos de la EPH, el salario del Servicio doméstico (para el último trimestre de 2014) representa el 35,53% del salario promedio del total de trabajadores en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda. En relación al salario promedio de las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo santiagueño alcanza un 44,25% del mismo, evidenciando uno de los salarios más bajos del mercado de trabajo, sumado a la falta de beneficios laborales y registración demuestra a las claras el nivel de precariedad del mismo.

Aspectos metodológicos

Como parte de mi investigación, uno de los aspectos a tener en cuenta dentro del análisis cualitativo son las trayectorias laborales de las empleadas del sector. Las mismas están enmarcadas en los diseños cualitativos longitudinales (Freidin, 1996; Roberti, 2012) es decir estudios que miran los procesos existentes entre dos puntos distintos a lo largo del tiempo (Muñiz Terra, 2012). Esta perspectiva nos brinda un análisis de las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en su trabajo a lo largo de sus vidas, o durante un periodo de tiempo determinado. En el presente trabajo se tendrá en cuenta principalmente la dimensión del ingreso y la antigüedad así como aspectos del presente de la actividad.

Una de las razones por las que se optó por la técnica de la entrevista en profundidad es por su flexibilidad y capacidad de captar las percepciones subjetivas de los sujetos indagados. Estas



características hacen única la manera en que ésta va a proporcionarnos información de primera mano acerca de las formas de pensar y sentir la realidad social.

El tipo de entrevista en profundidad que se utiliza es el de *historia de vida* o *entrevista biográfica*, en la cual el investigador trata de aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias. La historia de vida presenta la visión de su vida que tiene la persona, en sus propias palabras (Tylor y Bogdan, 1987). En este sentido, la entrevista se convierte en la herramienta necesaria para ahondar en aquellas experiencias (en este caso laborales) en palabras de los propios protagonistas y siempre orientadas hacia las cuestiones de interés del investigador.

La entrevista biográfica realizada en el marco de una investigación cualitativa resulta una de las técnicas más apropiadas si lo que se pretende es conocer en profundidad las representaciones que los actores sociales tienen de su recorrido laboral a lo largo de los años (Muñíz Terra, 2012).

Se tomaron casos de empleadas y empleadores en el área urbana de Santiago del Estero (Capital y Banda) a partir del muestro por Redes o Bola de Nieve, distribuidas de acuerdo a: lugares de origen, nivel educativo, ingresos, categorías o modalidades de inserción y tipos de tareas. Una vez seleccionada y contactada la primera informante se pidió que nos contactara con nuestra próxima entrevistada y así de forma sucesiva tanto con las empleadas como con las empleadoras.

Los casos seleccionados tenían como criterios que las mujeres al momento de la investigación estén en actividades en la ocupación en alguna de las tareas que la OIT (2011) identifica como propias del sector, es decir, limpieza, cuidado, atención o mantenimiento, en el área geográfica del conglomerado Santiago del Estero-La Banda.

De esta manera se estudiarán las trayectorias laborales a partir de distintas dimensiones tales como situación de ingreso a la actividad; tipos de tareas; tipo de inserción, antigüedad y salarios; tipo de relación laboral; expectativas y valoración de la actividad.

Se presentan los testimonios de las siguientes empleadas entrevistadas: Juliana, Yamila, Celina, Graciela, Marisa, Carla, Elida y Rita. Y de las siguientes empleadoras: Ivana, Pilar, Ana, Lucía y la “Doctora” y el “Doctor” (del modo en que Celina hace alusión a sus empleadores). Todos los nombres fueron reemplazados para mantener el anonimato y la confidencialidad de nuestras entrevistadas.

Trayectorias laborales y desigualdad

El ingreso al servicio domestico



El ingreso de estas mujeres a la actividad se da por razones de extrema necesidad en diferentes momentos de sus vidas. Por lo que podemos rescatar de los discursos de las mismas, en principio la situación de necesidad es básicamente económica.

-...comencé a trabajar en el año 2000, cuando mi mamá fallece, como no tenía otra ayuda, te imaginas con los tres chicos (sus tres hijos) he tenido la necesidad de salir a buscar trabajo y lo único que he encontrado por mi edad, al no tener capacitación ni nada, aunque tengo el secundario...ya por mi edad... (Juliana, 52 años)

-...tengo 22 años y trabajo desde los 20, en parte elegí yo el trabajo...terminé la secundaria y como mi mamá y mi papá están separados y no podía exigir para seguir estudiando...porque no tenía nada porque es bueno tener la plata de cada uno, y mi tía me ha ofrecido y yo he aceptado...(Yamila, 22 años)

-...yo empecé a trabajar a los 27 años, hace 15 años que estoy en esa casa, empecé reemplazando a mi hermana que estaba embarazada, porque no tenía trabajo y las cosas no andaban bien en casa, y después me quedé, en ese momento no tenía trabajo así que... (Celina, 42 años)

-...voy a cumplir 30, me dedico a esto desde los 17 más o menos...iba porque realmente necesitaba, en mi casa nadie me obligaba pero yo veía la necesidad, entonces me iba, porque ellos se han separado (sus padres) entonces yo he dejado la secundaria y me he ido a trabajar... (Graciela, 29 años)

-...yo empecé a trabajar a los 6 años y medio, en casa de familia, mi mamá se separó de mi papá y se ha juntado con el papá de mis dos hermanos, y como éramos muy pobres me llevó a vivir la hermana de mi padrastro...comienzo a cuidar las chiquitas de mi tía pero también limpiaba... (Marisa, 50 años)

-...hace cuarenta años que trabajo en esta casa, desde muy chica, tenía 15 años cuando he venido, soy del interior...desde el día que vine estoy viviendo aquí, en el campo éramos muy pobres, entonces mi primo me ha preguntado si quería trabajar aquí y le he dicho que sí... (Carla, 55 años)

-...a los 13 años he empezado a trabajar como empleada, soy del interior, siempre he trabajado en el servicio doméstico...allá en el campo éramos muy pobres vivía con mis padres y mis 13 hermanos y como no había secundaria cerca de mi pueblo no he podido seguir estudiando, entonces he empezado a trabajar... (Elida, 33 años)



-yo empecé hace un año más o menos, más que nada porque con el trabajo de mi marido no alcanza y necesitaba aportar algo a la casa... (Rita, 24 años)

Existe una cierta regularidad en los motivos del ingreso al servicio doméstico, pobreza extrema, falta de oportunidades, falta de escolarización, es como si la “carencia de” es la razón para “elegir” esta ocupación, pero también debemos prestar atención a aquellas cosas que estas mujeres identifican como algo que poseen, que pueden llegar a explicar también su “elección” e ingreso al servicio doméstico. Estamos hablando de aquellas “aptitudes” que estas mujeres perciben como necesarias para este trabajo.

-...como no tenía capacitación y este trabajo si sabía hacerlo... (Juliana)

-...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como en mi casa hacía algunas tareas... (Yamila)

-...por empezar me gusta, me gusta limpiar, ordenar, no puedo estar quieta... (Graciela)

-...todo lo que puede hacer una mujer lo hago... (Clara)

La frase de Clara es contundente a la hora de encontrar respuestas a la “elección” de este tipo de ocupaciones. El hecho de que el trabajo esté compuesto por tareas que consideran inherentes al género femenino quita importancia y seriedad a la relación laboral, por el solo hecho de que son “tareas que realiza una mujer”, como vimos más arriba, la feminización de este tipo de empleos es extrema. Estamos en presencia de la característica del servicio doméstico por antonomasia, la extensión de las tareas del hogar (reproductivas, privadas) al mercado laboral (productivo, público).

Acerca de las tareas domésticas

El trabajo doméstico es amplio y diverso, va desde la limpieza de una habitación, un salón, el baño, cocinar, lavar, planchar, cuidar a algún miembro dependiente de la familia, en fin, engloba muchas actividades particulares o generales que se realizan dentro del hogar. Por lo tanto se hace necesario conocer a partir de las propias trabajadoras la identificación que estas hacen de las tareas que realizan, al tratarse el servicio doméstico de una actividad que está en el límite mismo entre mercado de trabajo y el ámbito doméstico, las líneas divisoras entre estos dos mundos se difuminan generando de esta manera una naturalización de las actividades más allá de las tareas por las que se emplea en principio.



Tal es el caso de Yamila, que fue contratada como niñera, por su tía Ivana, y si bien esta última afirma que Yamila solo debe encargarse del cuidado de su hija, del discurso de ambas resalta que las tareas “extras” no son entendidas como tales.

-Bueno ella específicamente el trabajo que hace es para cuidarla a mi hija, es niñera
(Ivana)

-Mi trabajo es cuidarla a la niñita... (Yamila)

Sin embargo al profundizar en la indagación podemos ver que aquella actividad por la que fue contratada en principio no es la única.

-Pero como mi hija duerme hasta tarde, ella hace los quehaceres de la casa, porque si no, no tiene nada que hacer...ella tiene que ver que las cosas de mi hija estén en condiciones, esa es su tarea, lo de más lo hace porque si no se aburriría (Ivana)

-...y ayudarla a mi tía (Yamila)

Desde el punto de vista de la empleadora, estas tareas se hacen para matar el tiempo, sin embargo son tareas por las cuales no recibe ningún tipo de remuneración. La manera en que se agregan ocupaciones a la principal es justificada por el hecho de que la muchacha sino realiza esas labores se *aburriría*. Esto le permite a la mujer quitarle importancia a los demás quehaceres, y sobre todo obviar el beneficio que obtiene de ellas atribuyendo un beneficio para la empleada.

El caso de Juliana es similar, ella trabaja como “dama de compañía” de una mujer mayor (86 años). Esta mujer es abuela de su nuera, y es ésta relación de parentesco la que la llevo a trabajar con ella. Si bien la anciana puede manejarse sola, los hijos de ésta, están más tranquilos si ella queda acompañada, por lo tanto en principio la tarea de Juliana sería acompañar a la anciana. Sin embargo, las actividades comienzan a acumularse cuando revisa mentalmente todo lo que hace.

-...estoy con una persona mayor, a la cual al llegar le preparo el desayuno, la atiendo, ella se maneja sola, estoy ahí para acompañarla, más bien es compañía...le acomodo la casa, le cocino, viene a comer el hijo...ella vive sola pero ahora esta con la nieta y el novio... (Juliana)



Como vemos las tareas de Juliana, al igual que las de Yamila, trascienden el mero cuidado y atención de una persona dependiente, llegando a beneficiar de esta manera a otras personas que viven o pasan por la casa.

Sin embargo la situación no se repite en el caso de las empleadas de limpieza, éstas tienen una tarea específica, la cual puede ser realizada con mayor o menor intensidad de acuerdo a los días de trabajo.

En este sentido, al indagar sobre las labores realizadas por Graciela y Marisa, éstas nos cuentan que:

-Mis tareas son ayudar, no es limpiar toda la casa, porque hay otra chica también, así que son tareas divididas...por ejemplo yo le doy repasadas nomas, y la otra chica limpia en profundidad, la parte del frente digamos, que tienen un consultorio, la hago yo, únicamente entro yo...hay veces que me desocupo antes y la ayudo...lo mío sería mantenimiento (Graciela)

-...únicamente la limpieza, ellos tienen otra chica que se encarga de repasar, yo hago limpieza general dos veces por semana... (Marisa)

Este modo de repartir las actividades de forma específica permite a las empleadas ubicarse en tiempo y espacio y no realizar tareas extras, lo que en cierto modo hace más eficiente su labor y queda estipulado desde un principio.

El caso de Celina es más que particular entre los casos estudiados, las tareas domésticas que identifica como propias son bien específicas, sin embargo tiene tareas extra que no se repiten de manera permanente pero que complementan las labores para las que fue contratada.

-...ahora...eee...hace tres años, mi tarea es planchar, cocinar y nada más, si me he dedicado a la limpieza muchos años... antes era niñera, hacia la limpieza, cocinaba, pero ahora mi trabajo se reduce a planchar y cocinar... sería más como ama de llaves... (Celina)

Al identificarse en su propio relato como ama de llaves, las tareas que la mujer identifica como propias se amplían, llegando incluso a parecerse a las tareas de una secretaria.



-Como ahí es un estudio jurídico también, los dos son abogados, yo soy la única que puede entrar en el estudio, si el doctor se ha olvidado algún papel, si tengo que mandar algo, o si tengo que cobrar o tengo que recibir algún dinero de algo para un deposito o pagar un deposito también lo hago, pero yo soy la única autorizada de entrar ahí, soy la única que sabe dónde está la llave, manejar los papeles de ahí sin ningún problema... (Celina)

Celina es el claro ejemplo de la desaparición de los límites entre el trabajo productivo y el reproductivo, ya que sus actividades se entremezclan entre las de una secretaria y una empleada doméstica, esto claro está que beneficia en mayor medida a sus empleadores ya que tienen dos empleadas en una.

Esta forma de diversificar las actividades más allá de la tarea por la que fue contratada una persona, es una de las características más sobresalientes de empleo doméstico, como observaron Josep Banyuls et al. (2003) en un estudio realizado en España, la asignación de las tareas, queda pura y exclusivamente al arbitrio de los empleadores, quienes se ven beneficiados por dicha diversificación.

Así mismo, la carga de trabajo va a verse totalmente sobrepasada cuando el tipo de inserción es “cama adentro” (sin retiro), este es uno de los casos emblemáticos en donde lo público y privado sufren una especie de fusión, el ámbito de trabajo es al mismo tiempo el lugar donde residen, y si bien no es propio, a medida que pasa el tiempo se va transformando como tal.

...aquí mis tareas son de limpieza, planchado y atenderlo al señor para que vaya al baño, para que se bañe, el solo se baña, nada más que hay que abrirle la ducha y hay que verlo que no se caiga... y también está el tema del lavado (lavado de ropa)...a veces cocino también, cuando no está la señora, después lavo los platos, también voy al súper a hacer las compras, y por la tarde le hago la merienda para el señor y estoy con el... (Elida)

...por mi estado físico, ahora me dedico a dirigir a la otra empleada, pero antes hacía todo, lavaba, planchaba, cocinaba, hacía compras...me levanto a las 7 de la mañana y hasta las 3 de la tarde siempre estoy, después me hago una siesta y desde las 17 hasta las 12 de las noche ando, porque aquí es medio agitada la vida que llevamos, y bueno no hay otra persona, las otras chicas cumplen un horario y se van... (Carla)



El hecho de vivir en el mismo lugar donde trabajan, torna muy difícil la diferenciación de la casa como lugar de trabajo y las convierte en empleadas “full time”, es decir, disponibles en cualquier momento que se las necesite, no existe una delimitación estricta o formal del horario de trabajo, como nos cuenta Carla la jornada puede llegar hasta la media noche de manera inesperada y sorpresiva. Sin embargo este tipo de beneficios para el empleador, no están reconocidos para las empleadas y trasgreden todas las leyes al respecto.

Tipos de inserción, antigüedad y salario

Los tipos de inserción en la actividad van a hacer referencia a la cantidad horaria que la empleada trabaja, ya sea tiempo completo (más de 35 hs semanales), tiempo parcial (entre 16 y 34 hs) y por horas (menos de 16 hs).

Según Tizziani y Pereyra (2014), esta segmentación va a demostrar que el servicio doméstico no es una actividad uniforme y homogénea sino que, por el contrario, en su interior se presentan diversas situaciones que pasaremos a relatar.

En principio se dirá que es muy difícil encontrar empleadas domésticas que tengan una carga horaria mayor a 35 hs semanales, esto viene a corroborar lo expuesto en el análisis cuantitativo sobre la situación estructural de las empleadas, ya que en el mismo, se determinó que la gran mayoría trabaja en el modo de inserción a tiempo parcial.

- ❖ Juliana trabaja de lunes a viernes de 9 a 15 hs para este mismo empleador, desde hace un año, con un total de 30 hs semanales con un salario de \$1200 mensuales.
- ❖ Yamila va de lunes a viernes de 8 a 12 hs a la casa de su tía Ivana desde hace un año y medio, trabajando en total 20 hs semanales, con un sueldo de \$1000 que se abonan mensualmente.
- ❖ Celina trabaja de lunes a viernes de 8 a 13 hs desde hace 15 años para estos mismos empleadores con un total de 25 hs semanales y un salario de \$2000 mensuales.
- ❖ Graciela va de lunes a viernes 8 a 12 hs desde hace un año y medio en este mismo lugar de trabajo con un total de 20 hs semanales y un salario de \$2400 por mes.
- ❖ Marisa trabaja cuatro veces por semana en dos casas distintas (dos veces por casa), un total de 5 hs por cada sesión de limpieza en cada casa, en un total de 20 hs semanales, cobrando por cada sesión \$75 en una (hace más de 23 años que limpia para esta misma empleadora) y \$150 en otra.



- ❖ Carla trabaja cama adentro (sin retiro) desde hace 40 años exactamente para este mismo empleador y un salario de \$3000 mensuales.
- ❖ Elida es empleada cama adentro desde hace más de 10 años, trabaja para este empleador desde hace dos meses y gana \$2500 pesos, además trabaja por horas para dos casas más solo los domingos, por \$200 el mediodía en cada casa.
- ❖ Rita trabaja como niñera de lunes a viernes 4 hs diarias, un total de 20 hs semanales, desde hace un año por lo cual percibe un salario de \$1500.

El tipo de inserción en la mayoría de los casos no es elegida por las empleadas, dadas sus grandes necesidades de mantener algún ingreso, y en el caso de las cama adentro además la falta de un lugar donde hospedarse durante las horas que no trabajarían, por lo tanto queda supeditada a la necesidad-arbitrariedad de los empleadores, que de acuerdo a la carga horaria de sus propios trabajos, estipulan la carga horaria de las empleadas, así es como en algunos casos, sobre todo cuando se emplean niñeras, el horario de éstas depende indefectiblemente del horario de los empleadores.

-...si alguno de los dos no trabajamos, ellas no vienen...el asunto es cuando nosotros vamos a trabajar... (Ivana en alusión a que las niñeras son necesarias únicamente en el horario en que ella o su marido trabajan).

-...el horario es rotativo y se adapta a mi necesidad, ella sabe que de lunes a viernes si o si trabaja, pero hay dos días que viene a la tarde... (Ana)

-...depende de la necesidad, yo necesitaba que venga a limpiar una vez por semana nada más, porque somos tres personas adultas las que vivimos, el resto de la semana se repasa... (Pilar)

Además la variabilidad en los salarios también se debe a que los mismos están determinados unilateralmente por los empleadores, son ellos los que deciden el nivel de remuneración en todos los casos, sin que exista alguna instancia de negociación entre las partes. Sin embargo el caso de Celina se presenta como un tanto diferente al resto.

Ella ya había trabajado en esta casa hacia 8 años cuando decide renunciar.

-Hace 6 años que trabajo a la mañana nomas, he renunciado a la tarde porque la Mariana (su hija menor) se estaba criando sola, 9 meses he dejado, en el 2007, me he rebelado porque ...cuando tu cabeza y tu cuerpo te dicen basta...he estado trabajando



en el híper libertad... vuelvo porque me vuelven a buscar ellos, a los tres meses que estaba trabajando en el híper me busca el doctor, pero vuelvo con mis condiciones, no trabajo por la tarde, me pagan lo que quiero... (Celina)

El “me pagan lo que quiero” final hace referencia a que ella vuelve a trabajar únicamente por la mañana con el mismo sueldo que tenía cuando trabaja doble turno, por lo tanto lo ve como un triunfo por sobre lo impuesto por sus patrones. Por lo que podríamos entender que entre ellos ha existido una especie de negociación indirecta, aunque mediaron otros factores como la confianza, la antigüedad, y el vínculo generado entre empleada y empleadores para que estos últimos llegasen hasta ese punto. Sobre esto volveremos más adelante.

Sin embargo la situación de las demás empleadas esta siempre determinada por sus patrones, consultadas sobre quien determina cómo y cuánto pagar, ellas responden.

-...ellos me han dicho cuanto me iban a pagar y yo he aceptado porque nunca he trabajado y no sé cuánto pagan, mis amigas me dicen que es poco pero no se... (Yamila)

-...el salario lo fijan ellos (los patrones), ellos me dicen “estamos pagando tanto”, tenían una tarifa, nunca me han preguntado cuanto cobraba yo o cuanto quería, comencé con \$900 y ahora cobro \$1200 (Juliana)

-...mi sueldo es casi \$2400, al principio mi sueldo era \$1200 y después me han empezado a aumentar ellos... cuando yo he entrado el trato lo hacían ellos (refiriéndose a que el monto lo determinaban los empleadores), a mí me parecía bien porque me pagaban el transporte... (Graciela)

-...me está pagando \$75 el día, pero son tantos años que voy ahí que me da cosa pedirle que me aumente (una de las casas donde trabaja), en cambio ayer con la abogada (la otra casa donde trabaja) le digo voy a estar cuatro horas nomas...y me dice bueno marisita ¿está bien que te de 150? Bueno está bien, al final estuve cinco horas... (Marisa)

-...cuando vengo hago trato con la señora, ella me pone el sueldo, porque ella me ha explicado el trabajo que había que hacer y yo he aceptado, solo me ha preguntado si me sentía capacitada para hacerlo al trabajo, por el señor, y yo he dicho que si... (Elida)

En la mayoría de los casos, el salario se establece en base a lo que podríamos denominar el “boca a boca” entre empleadores. Por lo general se consulta a otras personas de sus círculos más íntimos,



familia o grupos de amigos o compañeros de trabajo⁴, “¿Cuánto estas pagando?” de esta forma, se constituye una especie de “mesa de diálogo entre pares” o “paritarias sin partes” por fuera de lo que establece la ley y sobre todo sin el conocimiento ni voz de las empleadas.

En efecto, Pilar nos cuenta que:

-...por lo general le pregunto a mi sobrina cuánto está pagando, y en base a eso le pago... (Pilar)

-...yo les pregunto a mis compañeras del colegio (donde ella trabaja) que por lo general saben cuánto se les paga... (Ivana)

-...el salario lo fijo yo, ya tenía más o menos un salario, que me habían avisado a mi mis amigas... (Ana)

Esta manera de establecer los salarios, sin tener en cuenta las demandas de las empleadas, y sin lugar a que éstas puedan explicitarlas, sobre todo acerca de los montos a percibir, es otra de las características más sobresalientes y definitorias de la actividad. Esto implica no solo una desventaja para las empleadas sino que está determinando una situación de dominación por parte de los empleadores, más allá de que según algunos sea difícil encontrar personal dispuesto para realizar el trabajo doméstico debido a los planes sociales implementados por el gobierno nacional como la Asignación Universal por Hijo entre otros. Sobre esto volveremos más adelante.

Ahora bien, si a todo esto le sumamos que la diferencia de salarios entre los empleadores y las empleadas es muy grande, podemos llegar a tener en cuenta la magnitud de la desigualdad.

- ❖ Ivana nos cuenta que el ingreso total en el hogar, es decir la suma de sus ingresos y los de su marido ascienden a más de \$20.000 mensuales.
- ❖ Ana afirma que el ingreso total del hogar es de \$15.000 por mes.
- ❖ Pilar nos dice que el ingreso total en el hogar, sumando su sueldo, más el de su hijo mayor, es de \$15.000 mensuales.
- ❖ *La doctora y el doctor* son los que más ingresos tienen, entre los dos suman más de \$50.000 mensuales entre todas las actividades que realizan.
- ❖ Lucía calcula que el ingreso total mensual en el hogar es de \$30.000

⁴ Para graficar mejor este punto, se recomienda mirar la película “Cama adentro” dirigida por Jorge Gaggero y protagonizada por Norma Aleandro y Norma Argentina, del año 2004, en la cual se ven, de una manera quizás exacerbadas pero bastante real, los vínculos asimétricos que se establecen entre la empleadora y la empleada doméstica.



Si bien se entiende que el salario de las empleadas se desprende del salario de los empleadores, no se justifica el hecho de que por esta razón no exista una negociación entre las partes, o por lo menos tener en cuenta la normativa vigente sobre este tema y sobre todo el hecho de mantener las desigualdades apoyándose en factores externos, como son en este caso las políticas públicas destinadas a los sectores más bajos. A continuación se presentan la situación de los demás beneficios propios de los trabajadores asalariados.

Tipo de relación laboral

Hablar de falta de beneficios sociales y laborales de los trabajadores es hablar de informalidad, ésta significa la falta de registración y la ausencia de todos aquellos derechos que por ley les pertenecen a todos los trabajadores asalariados, como acceso a una obra social o cobertura de salud, aportes previsionales, cobro de aguinaldo, vacaciones pagadas, etc. Consultadas sobre estas temáticas nuestras entrevistadas nos dijeron:

-Si me pagan aguinaldo, pero no me hacen aportes jubilatorios ni tengo obra social y hasta el momento no he tenido vacaciones... (Juliana)

-Lo único que me pagan es aguinaldo, y hasta ahora no he tenido vacaciones... (Yamila)

-No me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí... (Marisa)

Estos derechos son suplantados por favores que realizan los empleadores a las empleadas cuando están atravesando situaciones muchas veces extremas. Estos favores funcionan como paliativos para situaciones de necesidad o en casos en que las empleadas no pueden acceder a ciertos bienes debido a impedimentos del sistema financiero.

-Si ella quiere sacar un crédito yo le saco...actualmente...le descuento de un crédito que le he sacado... (Ivana)

-la he inscripto en NORCEN (medicina prepaga) para que tenga la mutual, le he conseguido todos los remedios para el dolor de espalda, nosotros le pagamos los remedios... (Lucía)



El primero es el caso de la relación laboral entre Ivana y Yamila, tía y sobrina, el segundo caso es el de Lucía, la empleadora de Elida que ilustran de alguna manera la clase de favores a los que se refieren.

-... no me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí, pero muchas veces he necesitado cosas, una vuelta que necesitaba cerámicos ella me sacó, la Olinda me ayudó un montón...yo necesité muchos favores y ella siempre estuvo... (Marisa)

-...hay plata que he pedido y no me descuentan, tampoco los remedios... (Elida)

Como vemos, también la situación se extiende hasta los dineros en “negro” o extra, sobre todo en el caso de las empleadas que están o han estado registradas. El caso de Celina puede ilustrar mejor la situación, ella, como dijimos, había trabajado durante 8 años para estos mismos empleadores, en “blanco” desde el comienzo, luego renunció y después de 9 meses volvió pero en “negro” aunque actualmente está en proceso de “blanqueamiento”.

Ella nos cuenta la relación con los “favores” que han existido cuando estaba en blanco y persisten hasta el momento.

Mi ingreso limpio es de \$2000, yo te digo \$2000 porque yo saco más que eso, porque plata me adelanta el doctor, yo necesito \$500 o \$200, ellos me dan, ellos no me descuentan de eso, a la final termino cobrando los \$2000 porque ellos no anotan...le pido plata al doctor porque más lo veo y él me dice “vos callada, no digas nada”... (Celina)

Todas las empleadas trabajan o han trabajado sin registro en algún momento de sus trayectorias laborales, esta es otra de las características sobresalientes de este tipo de actividad que viene a estar relacionado recíprocamente con las antes mencionadas.

Expectativas

Las expectativas en relación al trabajo hacen referencia a la proyección a futuro que tengan de éste, es decir, si es que vislumbran algún tipo de continuidad y/o mejora en el mismo o sienten la necesidad de que su trayectoria laboral vaya por otro lado. Según Castel (citado por Roberti, 2012) el trabajo como empleo discontinuo e insignificante no puede servir de base para la proyección de un futuro manejable.



En este sentido Juliana nos cuenta.

-expectativas no tengo, que me blanqueen no creo, yo estoy bien, son muy considerados, nunca me han exigido nada, la señora es muy buena y el hijo también, nunca un maltrato, es como que manejo a la casa...

Como vemos la mujer no espera nada de este trabajo ni de una mejora en la calidad del mismo, al contrario, afirma que está bien, que los patrones son muy considerados más allá de que su salario es uno de los más bajos que encontramos, no percibe ningún beneficio laboral y hasta tiene que costearse su propio transporte.

Las demás empleadas tienen expectativas que van desde la continuidad y aumento del salario hasta algunas que las trascienden y llevan a beneficios para algún integrante de su familia.

-me gustaría que me paguen más, sobre todo el boleto (\$250 mensuales), pero yo no soy de decirle, nunca le he dicho que me aumenten... (Yamila)

-tengo las expectativas de que el trabajo que he hecho durante años sirva para mis hijos, o sea tengo una promesa de trabajo para Gabriel que es el más grande, que ya supuestamente está el contrato de él para la administración pública, porque el Doctor aparte de ser abogado laboral, está en distintos sindicatos, me ha dicho que por mí, por el trabajo que he hecho estos años me ha dicho que le iba a dar trabajo a mi niño... (Celina)

-tengo las expectativas de seguir, a medida que a ellos les van aumentando nos van aumentando a nosotros, eso nos han dicho desde el primer momento a nosotros...si me veo en el futuro siguiendo en este trabajo... (Graciela)

-espero seguir mucho tiempo aquí, siempre y cuando no me corran o si consigo otro trabajo...cuando he entrado pensé que toda mi vida iba a trabajar en el servicio doméstico, nunca había pensado que iba a estudiar y hoy ya no pienso de esa manera, quiero terminar la secundaria y ver, una carrera corta y ver... (Elida)

Por otro lado al ser un trabajo que presenta un desgaste físico muy alto, en el caso de Marisa las expectativas de seguir en él no están entre las mayores.



-no me veo trabajando en el servicio doméstico, por eso estoy haciendo el negocio adelante (en el frente de su casa), no porque mi cuerpo ya no me da, tengo 50 años, estoy operada de las dos manos, tengo hernia lumbar y cervical, operada de cáncer, hay veces que me levanto y parezco loro como camino de los dolores que tengo...no quiero morir limpiando... (Marisa)

Valoración de la actividad

En principio podemos decir que todas tienen una alta valoración sobre el hecho de poder tener un trabajo “digno”, en este sentido, la dignidad del trabajo pasa más por el trato que reciben de sus empleadores que por los beneficios laborales que se obtienen. Además se pudo percibir un cierto dejo de resignación sobre el trabajo que les “toca” por considerar que no han tenido oportunidades.

-...es una salida laboral para las que no tenemos otra cosa, las que no hemos tenido oportunidad de conseguir digamos...y bueno el servicio doméstico no nos queda otra... (Juliana)

-...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como yo en mi casa me aburro, mas estoy aquí... (Yamila)

-...no es malo, el tema...es un trabajo más, o sea vos puedes...este...es muy explotado...hay chicas que trabajan en casas de familia que son maltratadas y mal pagadas, no es mi caso, yo estoy bien donde estoy, me pagan bien...veo chicas cómo están suprimidas (oprimidas), no hablan, no toman un vaso de agua con libertad...o sea hay empleadores que te maltratan, tampoco creo que el caso es de aguantar por la necesidad, en Santiago por ahí la gente se tiene que conformar con lo poco que te quieren pagar o que te pueden pagar y agachar la cabeza y aguantar el maltrato... (Celina)

-...me parece un trabajo digno, por lo menos en las casas que yo he estado sí, porque tratan bien a la gente, me parece indigno que traten mal a la gente, si me maltratan yo dejaría, no sigo más... (Graciela)

-...a mí me gusta limpiar...algunos son abusos, depende de lo que uno los acostumbre...para mí es algo digno porque es como limpiar mi casa, no lo veo como algo extraño, no lo veo malo... (Marisa)

-...todo trabajo es digno mientras a uno lo respeten, no tanto en dinero sino en respeto, en el trato... (Carla)



-muchos no consiguen empleada cama adentro porque el maltrato que dan, porque mucho somos del interior y por ser del interior te maltratan, porque yo he trabajado en una casa que había una chica que tenía 16 años, que era de Monte Quemado (localidad del interior de la provincia) y como la trataba (la empleadora) antes que he llegado yo, ella me contaba y cuando estaba yo era peor, la forma que le gritaba, que era una campesina, que era esto que era aquello, nosotros somos del campo que se yo, tenemos otra forma de hablar, no de todos los lugares somos lo mismo, ella quería estudiar y le decía para que mierda quieres estudiar, por eso digo hay muchas chicas del interior pero está el tema del trato, el tema del trato y de la honestidad que tengamos...es un trabajo digno, trabajar para tener lo que uno necesita antes de salir a pedir, que muchas veces si uno sale a pedir no vas a conseguir nada, en cambio trabajando vas a tener lo que necesitas...aunque en realidad es otro el sueldo que se tiene que pagar... (Elida)

-...y está bien para mí, es una ayuda a la casa de mi suegra, a veces termino muy cansada pero ya me acostumbre... (Rita)

Los testimonios de Celina, Carla y Elida son paradigmáticos y hablan a las claras de uno de los factores que hace al mantenimiento de este tipo de actividades. El buen trato, el respeto, la honestidad, van a ser factores que condicionan el inicio y permanencia en este tipo de trabajo, si bien el reconocimiento de que es un trabajo con una remuneración baja en relación al esfuerzo físico que conlleva y la falta de derechos laborales quedan en segundo plano cuando se trata del vínculo emocional.

Y es que al ser un trabajo realizado dentro de un hogar, para ambas partes (empleadas y empleadoras) resulta imperioso mantener un ambiente de trabajo tranquilo y respetuoso. Sobre todo para las empleadas Sin retiro, esto es primordial, ya que se sienten extrañas en una casa que no es la suya, y además si el trato es distante o agresivo, pueden volver demasiado tediosa y hasta tortuosa su permanencia en el mismo.

Algunas reflexiones

Estas mujeres jóvenes, de sectores populares urbanos con una educación media son las que engrosan las filas de una actividad altamente precarizada, con una alta rotación (entrada y salida de la actividad por periodos) y sin beneficios laborales reconocibles. Estas desigualdades estructurales de la actividad perjudican el nivel de vida de gran parte de la población femenina ocupada y demuestra la dureza con que se manifiesta el trato que hace el mercado de trabajo santiagueño hacia las mujeres.



Estas relaciones desiguales al interior de las casas particulares donde son empleadas estas trabajadoras van a expresarse de diferentes formas. La primera y más visible es la informalidad. Como vimos la mayoría de las empleadas entrevistadas no está “blanqueada”, es decir no está registrada, por lo tanto se mantiene por fuera del mercado y de las relaciones laborales formales.

Esto es una constante en las trayectorias laborales estudiadas. Todas estas mujeres han trabajado o trabajan informalmente, no registradas. Esto hace que sus trayectorias sean, muchas veces, intermitentes e inestables. En todos los casos los ingresos a la actividad se dieron por una necesidad económica extrema, pobreza en los hogares de procedencia y abandono escolar. Por lo tanto estas mujeres no pueden avizorar otro tipo de empleo que el servicio doméstico, que se convierte en el recurrente para mujeres con aquellas características. Sumado a esto el hecho de que las tareas domésticas están naturalizadas como propias de su género, el servicio doméstico termina siendo la salida más lógica para ellas teniendo en cuenta las aptitudes que identifican como propias y las necesidades por las que atraviesan.

Por otro lado las empleadas entrevistadas expresan la necesidad de un buen trato en el lugar de trabajo. Por lo tanto van a preferir éste por delante de cualquier reivindicación salarial o laboral. Al mismo tiempo las empleadoras van a exigir de la empleada lealtad y honestidad en el cumplimiento de sus tareas. Y es que si bien las empleadas no reciben, en su mayoría, los beneficios laborales como cualquier trabajador asalariado, estos se traducen en favores de sus empleadoras. El acceso a créditos, que de otra forma no podrían hacerlo por su informalidad, la cobertura de algunas necesidades en materia de salud o el pago de dineros extras por adelantado que no son descontados del “sueldo” son algunas de las expresiones de ese vínculo de confianza que se ha forjado entre las partes y que las empleadas no están dispuestas a romper con demandas de mejoras en su situación laboral.



Bibliografía

- Banyuls, J. et.al (2003); Empleo Informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar. En *Mujeres al final de la cadena. Sociología del trabajo*. Nueva época. N° 47. Siglo XXI de España Editores.
- Muñiz Terra, L. (2012): Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. En *Revista Latinoamericana de Metodología en las Ciencias Sociales*. Vol2. N°1.
- OIT (2011): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Pereyra, F. y Tizziani, A. (2014): Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°15*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Poblete, L. (2014): Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina. *Documentos para discusión N°16*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Roberti, M. (2012): Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 18, vol. XV. Verano 2012. INDES. UNSE.
- Torres, L. (2014): El servicio doméstico en Santiago del Estero: Desigualdades sociales, laborales y de género en una sociedad tradicional. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de Diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En *Memoria Académica*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4528/ev.4528.pdf
- Taylor, S. J. y Bogdan R. (1987): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós Básica.