



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Grupo Temático N° 15 Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.

Coordinadores: Gabriela Pontoni, Enzo Benes, Carla Borroni y Eliana Aspiazu.

Título: Un acercamiento a las prácticas cotidianas de resistencia de las trabajadoras domésticas remuneradas en la provincia de Salta

Autora: JESICA M. VARA

jesivara17@gmail.com

ICSOH-UNSa (CONICET)

Este escrito se desarrolla en el marco de una investigación más amplia que procura indagar acerca de las rupturas y continuidades en las trayectorias laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en la provincia de Salta en los años recientes.

El trabajo doméstico remunerado se ha caracterizado históricamente por la presencia mayoritaria de mujeres que provienen de clases sociales en desventaja, al mismo tiempo que la estructura laboral de este sector las expone al trabajo informal, limitando el acceso a derechos. De acuerdo con los informes recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima que existen al menos sesenta y siete millones de trabajadoras domésticas (mayores de 15 años de edad) en todo el mundo, sobre el total de estas cifras se estima que el diecisiete por ciento, son trabajadoras migrantes. Sobre este aspecto Goldsmith (1998) subrayó que en casi todos los países latinoamericanos las migrantes se incorporan al mercado del trabajo urbano por medio del servicio doméstico, siendo ésta una estrategia económica para sus hogares de origen. En este sentido se puede decir que históricamente y en diversos países, las trabajadoras domésticas remuneradas provienen de sectores socialmente en desventaja.

Según los datos proporcionados por el INDEC, en la Argentina del 2023, el sector se compone por 1,6 millones de trabajadoras de las cuales el 31,2% se encuentran registradas y el 68,8% se encuentran en situación de informalidad. Por otra parte, un informe publicado por el Observatorio de Violencia contra la Mujeres de la provincia de Salta, el 88% de trabajadoras se encuentran en situación de informalidad y el 65% recibe un salario promedio menor al salario promedio total. Estos datos nos proporcionan un



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

panorama acerca de las condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras, a pesar de la existencia legal de la normativa (Ley 26.844) que regula los derechos y obligaciones de las trabajadoras en este sector.

Por otra parte, a diez años de la sanción de la Ley 26.844 que aprueba el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de Casas Particulares, no podríamos dejar de mencionar las conquistas que se han alcanzado hasta el momento, en materia de aplicación de derechos laborales. No obstante, la informalidad en el sector sigue presentados altos índices tanto para Salta como para el resto de las provincias del país. Queda aún pendiente un gran trabajo por delante para incluir en la agenda estatal la implementación de políticas concretas que apunten a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras.

En este contexto, no podríamos “mutilar” la capacidad de acción de estas mujeres, considerándolas solo como un sector de la clase trabajadora bajo circunstancias desiguales, sino que también son capaces de (re)crear sus propias acciones contestatarias bajo determinadas condiciones de lucha, entendiéndolas como complejas y dinámicas (Acha, 2021). Por estas razones, el objetivo de este trabajo es analizar las estrategias y recursos disponibles que poseen las trabajadoras para resistir a la dominación en la cotidianeidad de su labor, recursos que van desde prácticas fugaces (Scott, 2003) que impugnan aquellas situaciones que son percibidas como opresivas, injustas y/o “denigrantes”, hasta acciones colectivas que incluyen diversos modos de organización y solidaridad entre las trabajadoras.

En lo que refiere a los instrumentos metodológicos y las fuentes que harán posible el desarrollo del escrito se hará uso de la información obtenida en el marco de un trabajo de campo todavía en proceso, pero que no deja de evidenciar significativos avances: 1. Entrevistas en profundidad realizadas a las trabajadoras durante el período 2021-2023 en espacios públicos (parques, plazas, comedores) y en algunos casos en sus propios hogares 2. Notas de campo sobre eventos que incluyen la organización colectiva de las trabajadoras, tales como reuniones mensuales y otras actividades sociales encabezadas por el grupo de trabajadoras UPL, en el corriente año 3. Notas periodísticas y entrevistas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

radiales realizadas a la referente del grupo UPL en Salta 4. Clasificados de diarios, extraídos de la prensa local para su análisis correspondiente. 5. Recolección de posteos e intervenciones de las trabajadoras en las redes sociales (Facebook y WhatsApp) del grupo UPL, utilizando la etnografía virtual¹ para la selección y análisis del contenido.

1. Trayectorias personales y resistencias cotidianas en el mundo laboral

En este apartado nos proponemos dar a conocer las estrategias de resistencia que emergen de las trayectorias y experiencias laborales individuales de las trabajadoras domésticas remuneradas, y los usos que las mismas hacen de determinadas estrategias, en la cotidianidad de su trabajo. En tal sentido, Palermo (2022) se refirió a “lo cotidiano del trabajo”, como aquello que trasciende un escenario donde determinadas gamas de acciones suceden, sino lo cotidiano como factor de influencia, “el cómo” de las variadas formas en la que estas acciones se desarrollan, en escenarios diversos que conforman el mundo del trabajo y de los/as trabajadores/as.

Las experiencias que aquí intentaremos recuperar son aquellas que van desde el abandono de un empleo por parte la trabajadora y sin aviso previo a la patronal, las prácticas fugaces y el recurso de la ironía (Torres, 1997), así como también, el discurso oculto que emerge como resultado de sucesivas experiencias de dominación, y el cuál según Scott (2003) suceden fuera de escena. Algunas de estas estrategias surgen como respuestas a determinadas situaciones que son percibidas por las trabajadoras como injustas, vinculadas a las condiciones de trabajo, el mal pago del salario y el cumplimiento de horas extras que no son remuneradas. De ahí que resulta significativo traer a colación la conversación con Mariza, una trabajadora sin retiro y con amplia antigüedad en el sector del servicio doméstico, ella logro referirse a las condiciones de trabajo en las que se encontraba en su actual empleo:

“...yo estoy cama adentro y mi patrón no me reconoce lo que estoy. O sea, mi recibo de sueldo está por ocho horas, no está por cama adentro, entonces mi patrón por ley de sindicato o del ministerio, me tiene que pagar sin retiro, más de ocho horas. Es como que

¹ Esto implica considerar que la Antropología puede aportar algo al estudio de un espacio nuevo, donde se están generando nuevas reglas y donde, por primera vez, hay un contacto “multiétnico” generalizado. En Internet, ese espacio nuevo no se ubica en ninguna parte y genera sus propias reglas (Villegas, 2008, p.11)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

yo trabajaría esas horas, en el recibo de sueldo figura así, pero en realidad yo no estoy ocho horas, estoy más porque estoy cama adentro, y yo me termino acostando a las diez u once de la noche. Me levanto a las siete y media de la mañana y ahí arranco hasta las once de la noche, y por ahí cuando tienen reuniones o visitas me acuesto a las doce o a las una de la madrugada” [Entrevista a Mariza, 29 de mayo del 2022, Salta]

En el discurso de la trabajadora, queda manifiesto que, a pesar de encontrarse en situación de formalidad en el empleo, no le son remuneradas la cantidad real de horas que trabaja por día en la modalidad sin retiro tal como lo contempla la ley 26.844, ella reconoce en esta situación una injusticia al sostener que, trabaja más del tiempo estipulado, hasta incluso a veces arriesgando horas de descanso, cuando sus “patrones” tienen “reuniones o visitas”. Sin perder de vista lo que implica trabajar en el servicio doméstico, lo que requiere según la trabajadora “todas las pilas” por qué “es un trabajo muy pesado”. Esta referencia aparece de inmediato en el relato de Mariza:

“... para el trabajo que tenemos nosotras tenés que tener mucha energía, tenés que bancarte también cada patrón que podés llegar a tener ¿no? hay patrones buenos, hay patrones malos. Yo, por ejemplo, a mi patrona **le anticipé**, que venía de un Hotel y ahí mi patrón era muy gritón ...” [el énfasis es mío. Entrevista a Mariza, 29 de mayo del 2022, Salta]

Dos aspectos son posibles detectar en este relato, el primero es sobre la fuerza y energía física necesaria para poder realizar las tareas de limpieza al interior de los hogares, fuerza que con el paso del tiempo se agota y “no es lo mismo” porque “no se tiene la misma energía que cuando sos joven”. El segundo tiene que ver con la fuerza psíquica o mental para poder “bancarse” a cada “patrón” que les pueda tocar en el ámbito laboral. Asimismo, esto último, podría asociarse a la experiencia y la trayectoria laboral de Mariza en dónde recuerda haber atravesado situaciones de maltrato por parte de “un patrón malo y gritón”. Es en este momento en donde la trayectoria personal sirve como recurso no solo para enfrentar situaciones injustas sino también para evitarlas, por eso la trabajadora señala la acción de “anticipar” a su “patrona” sobre las vivencias de malos tratos en su relación laboral con anteriores empleadores, para advertir que no está



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

dispuesta a pasar nuevamente por lo mismo. Esto al mismo tiempo genera una “ruptura” en la trayectoria laboral de ésta trabajadora ya que a partir de ésta experiencia podía definir “cuáles eran sus límites” y en este sentido señaló que “no quería volver a lo mismo”, que si aquella vez renunció “tenía que volver a algo mejor”:

“... A otro trabajo que fui, era para San Lorenzo para el lado del Tupal, me quería pagar nada, quería que entre a las 8 de la mañana. yo tenía que salir de acá (hace referencia a su lugar de residencia) a las seis de la mañana para llegar a las ocho al Tupal hasta las cinco de la tarde, para todo qué haceres, me acuerdo que esa vez me querían pagar poco y no. **Yo no quería volver a lo mismo**, si yo renuncié **tenía que volver a algo mejor**, no para venir más para atrás, ¿no?” [el énfasis es mío. Entrevista a Mariza, mayo del año 2022, Salta]

La lucha por un salario digno no es una novedad de nuestros tiempos, es una reivindicación constante en la vida de los y las trabajadores/as. Particularmente para este sector, que históricamente se constituyó sobre la base de prácticas serviles, actualmente las trabajadoras continúan dando una batalla social y cultural, desde el discurso reivindicativo como “trabajadoras” en contra de la denominación “muchacha” “sirvienta” o “empleada” (Casas, 2022). Pues la identificación como trabajadoras esta ineludiblemente ensamblada con la lucha por un salario digno y mejores condiciones de trabajo.

En esta misma línea, traemos a colación la experiencia de Laura, quien iniciaba su relato pronunciando “yo no voy a dejar a mis hijos por un par de monedas”; ella es una trabajadora de 40 años que se emplea en la modalidad con retiro, en un barrio privado de la zona sur de la capital salteña, en una conversación sobre su vida laboral, daba a conocer algunas tensiones que se generaban con sus empleadores, una de ellas relacionada con el tiempo extra y la poca remuneración recibida por su trabajo, lo que daba como resultado un quebrantamiento de ciertos acuerdos laborales cuando “ella no cumplía” (su empleadora):

“... yo tenía que ser cumplida, pero ella no cumplía conmigo. O sea, ellos eran buenas personas, no me quejo nada, pero ella tampoco me cumplía el horario de salida y yo a



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

veces necesitaba venirme rápido, imagínate a qué hora terminaba llegando, a las cuatro o cinco de la tarde, no estaba nada con los chicos (hace referencia a sus hijos). Entonces ahí era el choque que yo tenía con ellos, aguante justito el año me acuerdo ...” [Entrevista a Laura, julio del 2022, Salta]

El reclamo presente en el discurso de la trabajadora tiene que ver con un incumplimiento por parte de su empleadora, hecho que afecta directamente en su vida personal, siendo poco el tiempo que le quedaba para poder estar con sus hijos/as, y expresa “no estaba nada con los chicos”, la cuestión de la maternidad y el rol social que juega en la trayectoria laboral de ésta trabajadora aparece de forma latente en el discurso. Además del tiempo como factor de tensión, se añadía el reclamo de “un pago correspondiente” de acuerdo a las funciones que desempeñaba Laura al interior del hogar, lo cual, y de acuerdo con la ley que rige para las trabajadoras de casas particulares desde el año 2013, se establece el valor de pago de la hora de acuerdo con las tareas que se desempeñen²:

“... ella no me quería pagar lo que correspondía, asique yo después trabaje ese año y le dije que no iba a volver porque no me convenía, no llegabas con la plata que te decía, porque niñera es un porcentaje y empleada es otro. Y ella no, pagaba un solo sueldo, entonces no conviene. Claro, y con los chicos había que estar... o sea, esa parte no me entendía ella tampoco, asique no me convenía por eso le aguanté el año nomas, el año clavado le aguante. Ese fue el único año que trabaje en blanco, **a mí me gusta trabajar, problemas no tenía, pero es un tema cuando no te quieren pagar lo que corresponde, ese es el problema**”. [el énfasis es mío. Entrevista a Laura, julio del 2022, Salta]

Lo relativo al tiempo de trabajo y una remuneración justa se ponen en tensión cuando los factores sociales, económicos y familiares exceden la vida laboral de esta trabajadora. No es casual que, al inicio de la conversación, Laura nos haya comentado que “por monedas” no va a descuidar a sus hijos/as. Podríamos pensar la maternidad entonces como un rol que a veces contradictorio, genera algún tipo de “agencia”.

² Información disponible en el boletín oficial Información Legislativa:
<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=210489>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Además, en sintonía con el problema del tiempo-salario es posible añadir una pregunta ¿cuál es el criterio práctico de una trabajadora para determinar si la remuneración que recibe es justa? En el caso de Laura, utiliza como referencia la experiencia de trabajo de “una vecina de la esquina” que trabaja en el mismo sector y que según lo afirma “cobra bien”: “... la señora de la esquina está trabajando en valle escondido y en San Lorenzo, y ella está ganando entre 450 y 500 la hora, ella a veces mensual saca fácil más de 70 mil, algo así me dijo. ¿Y ella me ofreció no? para que yo vaya a trabajar, pero yo no puedo por él [refiere a su hijo pequeño]. Ellas me cuentan, porque ellas trabajan así ...” [Entrevista a Laura, julio del 2022, Salta]

Las redes de contactos que establecen las trabajadoras entre ellas, son importantes en tanto les permiten tener un parámetro de referencia sobre el valor del salario aproximado, es decir que las experiencias laborales de otras compañeras, pasan a ser un punto de referencia; Así por ejemplo Ramona una trabajadora de 52 años de edad, trabaja con retiro en el cuidado no terapéutico de un matrimonio de abuelos y también realiza tareas de limpieza en la misma casa, y comentó un episodio en el cual se encuentra a la amiga de su hija en un negocio del barrio, ella le preguntó “¿cuánto estaba ganando?”, al escuchar la respuesta de Ramona asintió rápidamente “¿Y por qué no les pedís más?” [Entrevista a Ramona, marzo del 2022, Salta]. Seguidamente Ramona comentó sobre otra conversación que mantuvo con una amiga que trabaja en el sector y añadió:

“... mi amiga que trabaja con un doctor, **pero a ella le pagan bien** [aclara] me dice que si esta tanto [precio] la hora, tengo que cobrarle así, y le digo bueno ya le voy a pedir ...” [El énfasis es mío. Entrevista a Ramona, marzo del 2022, Salta]

Las conversaciones que mantienen las trabajadoras les permiten mantenerse informadas sobre actualizaciones de las escalas salariales en el sector, al mismo tiempo que logran utilizarlas como recurso para hacer frente a sus empleadoras y solicitar un pago acorde con la ley:

“... Ella [hacer alusión a su empleadora] me dice: después me vas a decir cuánto me vas a cobrar lo de mi mamá, entonces yo le paso el valor de la hora. A lo que me responde: ¿y



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

quién te dijo que me cobres así?, entonces le conteste, que mi amiga me había comentado que estaba en ese precio la hora ...” [Entrevista a Ramona, marzo del 2022, Salta]

Si bien varias investigaciones desarrolladas sobre las trabajadoras de este sector han considerado la dificultad que presente el lugar de trabajo para organizarse, las trabajadoras construyen y (re)crean estrategias que sean útiles para hacer valer sus derechos como trabajadoras. Sobre este aspecto Mariza [una trabajadora sin retiro] considera que “ahora existen lugares” a los cuales acudir para obtener información:

“... ahora existen lugares donde vos podés averiguar y preguntar cuánto te tienen que pagar la hora o las 8 horas, o las 6 horas, si estás cama adentro o cama afuera (...). Eso nos favoreció mucho a nosotras, porque el patrón ya sabe que una está enterada, no te puede engañar, o sea es un trabajo que vos lo tenés que pagar y si no la quieres pagar, no tomes, no tengas empleada si no te alcanza para pagarle, yo tengo muchas chicas que sufren por eso y aparte de eso no te reconocen el boleto” [Entrevista a Mariza, 29 de mayo del 2022, Salta]

Los lugares (instituciones del estado) a los cuales acudir así también como los espacios virtuales donde circula la información, ocupan un lugar preponderante en la vida laboral de las trabajadoras. Si bien como espacio de socialización el uso de las redes sociales virtuales no es una novedad, en el periodo de pandemia fueron adquiriendo nuevos sentidos en la vida de las personas en general, y para el sector de las trabajadoras domésticas remuneradas en particular:

“... ahora como te digo se está viendo un poco más, se publica más, antes te tenías que ir hasta el Ministerio de Trabajo para ver cuánto pagan la hora y ahora todo te publican en el celular, así que ya los patrones no pueden decir, no, no es así y eso está bueno, para que paguen lo que es realmente ...” [Entrevista Mariza, 29 de mayo de 2022, Salta. Arg.]

De acuerdo con el relato de la trabajadora se podría aseverar que los avances de las tecnologías resultan en una posibilidad de acceso más inmediato a la información, sin la necesidad de acudir físicamente a las instituciones destinadas para su consulta. A su vez el celular, se convierte en uno de los principales dispositivos de comunicación que median en este proceso, incluso las redes sociales como Facebook y WhatsApp que son



utilizadas por las trabajadoras para tales fines. Esto nos permite reflexionar sobre el lugar de la virtualidad en la vida cotidiana de las personas, las (re) significaciones en términos de ventajas y los usos que las trabajadoras hacen de ella (Capogrossi, Magallanes y Sorraire; 2015).

2. La ironía como recurso para responder ante los estereotipos y discriminación

En el “cotidiano” de la vida laboral, las trabajadoras del servicio doméstico utilizan algunos recursos o “prácticas fugaces” para responder a formas explícitas de maltrato o explotación laboral. Un ejemplo de esto, es el estereotipo patronal que sobrecae en las trabajadoras vinculado a las prácticas de hurto de dinero o de otros objetos como alimentos y/o ropa. El relato de Romina, una trabajadora de 32 años de edad, proveniente del “interior” de la provincia, demuestra que esto sigue siendo una constante en el sector y señala en sus experiencias laborales haberse encontrado con algunos patrones que “la ponían a prueba”. Esto no era nuevo para ella, porque su madre como trabajadora con experiencia en el sector le había “advertido” sobre situaciones de este tipo:

(Entrevistadora) —Romina y tu madre ¿te comento alguna experiencia de las épocas en donde trabajaba como empleada doméstica?

(Romina) —Si, cuando yo comencé a trabajar ella me advertía algunas cosas y me decía **“tenés que tener cuidado porque a veces te van a poner plata para tentarte y ahí ellos te conocen cómo sos como persona”**. Y bueno, si me paso esto de que me ponían a prueba, porque la señora con la que estoy dice que ella tenía una chica más antes y que le robaba hasta las pinturas [el énfasis es mío. Entrevista a Romina, diciembre de 2021, Salta. Arg.]

Continuó ...

“...me sentí incomoda e insegura alguna vez, porque me dejaron plata de prueba, tal cuál como me había anticipado mi mamá, pero me sentí incomoda porque yo no soy así, ¿por qué me lo hacen a mí? Pero después dije, bueno es algo de ellos y ahí se dan cuenta digamos, porque como te digo **yo voy a trabajar y no a robar** ¡qué voy a robar



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

doscientos pesos, si no hago nada con eso! [se ríe] pero bueno está bien, están en todo su derecho porque es su casa, ya capaz que le paso otra vez y bueno...” [Entrevista a Romina, diciembre de 2021, Salta. Arg.]

Se puede advertir en el relato de Romina, el uso que hace de la broma y la risa para revivir una situación que le resultó incomoda, y que ponía en tela de juicio su honestidad como trabajadora. En este mismo sentido, Torres (1997) sostiene que las prácticas de ironía son aquellas utilizadas por trabajadores y trabajadoras para responder a los efectos del poder en la cotidianeidad, éstas se reflejan mediante acciones y palabras, pero también con gestos y actitudes cambiantes que pueden ser interpretadas de diferentes maneras por distintas personas. Así podemos observar como romina hace uso de este recurso para enfrentar una situación que le parece “mal intencionada” y al mismo tiempo lo percibe como una actitud “humillante” que pone a prueba su honestidad, y por eso sostiene que ella “va a trabajar y no a robar”.

Por otra parte, los estudios realizados por Durin (2013) explican que una preocupación constante de las empleadoras es el robo, en algunos casos cuando esto sucede puede ser denunciado o no, pero la represalia siempre es despedir a la trabajadora de su empleo. Sumado esto, algo que es socialmente más preocupante es la idea del “miedo a los pobres” etiquetados/as como posibles criminales. Sugerido es el artículo de Acha (2021), quien abordó la discriminación hacia las trabajadoras de este sector, por razones de género, clase y color de piel, para lo cual no dejo de lado los escandalosos twits de un grupo de jugadores de rugby argentinos, quienes en sus redes sociales se referían de forma burlesca y despectiva a las trabajadoras domésticas, disfrutando la humillación a la que sometían a su trabajadora cuando le requisaban su bolso al finalizar el horario de trabajo.

Otra fuente que permite contrastar lo mencionado, son los avisos clasificados en la prensa local, que se publican con el único objetivo de conseguir una trabajadora doméstica, solicitando el cumplimiento de ciertos requisitos, entre ellos “la documentación correspondiente” haciendo referencia al documento nacional de identidad y el certificado



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

de antecedentes penales o mal llamado “de buena conducta” que deben presentar las trabajadoras para acceder al empleo:

“Se requiere señora cama adentro, de 30 a 50 años, horarios de lunes 8 am hasta sábado 17 p.m. con experiencia en cocina, lavado y planchado, se ofrece muy buen sueldo, **se solicita presentar referencias y documentación correspondiente ...**” [el resaltado es mío. Fuente: Diario el Tribuno, 15 de mayo de 2021]

“Necesito persona con experiencia, fundamentalmente en cocina y planchado, y para limpieza general. **Con referencias comprobables y DNI**, de lunes a viernes de 8 a 16 hs. Lugar Valle Escondido” [el resaltado es mío. Fuente: Diario el Tribuno, 24 de mayo de 2021]

En algún modo, todo lo mencionado demuestra la persistencia de prácticas racistas y clasistas todavía vigentes en la sociedad salteña del siglo XXI, que van desde los prejuicios sobre las trabajadoras vinculadas al hurto, hasta el sometimiento de las trabajadoras en la informalidad laboral, generando como consecuencia la imposibilidad de acceso a derechos laborales.

3. Solidaridad de las trabajadoras y luchas colectivas

Es 3 abril, siendo las ocho de la mañana suena en la FM 96.9 (Radio Salta) la nota³ realizada a Ana Rosa Díaz, referente del grupo de Trabajadoras de Casas Particulares de Salta denominado “Unidas Podemos Lograrlo”⁴, el periodista inicia la conversación mencionando la existencia de la Resolución 3/2015 publicada en el boletín oficial desde el año 2015, que dictamina el 3 abril como el día del personal de casas particulares, día que será no laborable y sin pérdida de remuneraciones para las trabajadoras:

(Locutor): - “y cómo está el mercado laboral hoy para los trabajadores y trabajadoras de casas particulares ¿Qué se puede percibir? ¿Estamos todo bien en regla o falta?”

(Ana Rosa): -“ trabajo hay, el problema es que los empleadores evitan el pago de la registración de las compañeras, entonces tenemos un alto índice de trabajo en negro

³ Disponible en la Web de la Radio <https://ar.radiocut.fm/radiostation/salta/listen/2023/04/03/07/58/20/#>

⁴ A lo largo del texto nos referiremos al mismo con la abreviación UPL.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

todavía, lo cual no debería de ser así debido a que tenemos activo el programa REGISTRADAS⁵ en el cual ellos pueden ser beneficiados con el pago de hasta el 50% del sueldo de una compañera, pero aun así no lo hacen, no hacen uso de ese programa y mantienen a las compañeras en negro, obviamente que nosotras por la necesidad y por la situación económica por la cual estamos atravesando todos los trabajadores en general en Argentina, muchas de nuestras compañeras aceptan seguir trabajando de esa forma porque no ven otra puerta abierta ...” [Nota realizada por Radio Salta a Ana Rosa, 3 de abril del 2023]

El reconocimiento del 3 de abril como el Día del Personal de Casas Particulares, fue una conquista obtenida por el colectivo de trabajadoras, post sanción de la ley 26.844 (durante el año 2013) que regula el contrato de trabajo en este sector, sin embargo, lleva algunos años siendo parte del boletín oficial. Es importante considerar que, a diez años de la sanción de la ley, este evento representa una avanzada en cuanto a derechos laborales, no obstante, existe un problema estructural que condiciona el acceso de las trabajadoras a este derecho. Como bien lo señala la referente del colectivo, el problema de la informalidad persiste en nuestra provincia, “el trabajo en negro” es la situación de miles de trabajadoras en Salta, siendo un 88% quienes se encuentran en la informalidad laboral⁶:

“... nuestras compañeras que no están registradas hoy no pueden hacer uso del feriado ¿por qué? Porque no están registrados porque los empleadores les dicen, vos no estás registrada, entonces no te corresponde. Creen que porque no están registradas no tienen derechos como trabajadoras. Por el contrario, deberían de darles calladito por el miedo de que nuestras compañeras puedan llegar a demandarlo por alguna situación laboral”. [Nota realizada por Radio Salta a Ana Rosa, 3 de abril del 2023]

⁵ El Programa Registradas fue creado junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para promover el acceso y la permanencia del empleo de las trabajadoras de casas particulares, garantizar sus derechos y su inclusión financiera y avanzar hacia la igualdad de género. Para más información ingresar en <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-registradas>.

⁶ Cifras publicadas en abril del 2023 por el Observatorio de Violencia contra las Mujeres de la provincia de Salta. Para más información ingresar en <http://ovcmsalta.gob.ar/>.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

La referente el grupo Unidad Podemos Lograrlo, a través de la conversación con el locutor de radio logra denunciar en una fecha importante, la informalidad laboral y el impedimento o barreras para el acceso a derechos laborales que dicha situación implica para sus compañeras. Asimismo, la denuncia a través de los medios de comunicación se convierte en una herramienta clave para dar a conocer la situación actual del sector de Trabajadoras de Casas Particulares, lo que resulta en un recurso de resistencia para las trabajadoras, en este caso reflejado en la voz y referencia de Ana Rosa.

Por otra parte, esta nota brindó a Ana Rosa la oportunidad de señalar una de las principales barreras con las que se enfrentan las trabajadoras de este sector en la provincia de Salta que es la ausencia del sindicato. En variadas oportunidades, las trabajadoras se han pronunciado ante esta situación, ya que no cuentan con un espacio orgánico que canalice sus demandas y con ella la reivindicación de sus derechos laborales, a través de la participación política:

(Locutor) — ¿Ustedes están registrado como sindicato o todavía faltan algunos trámites para la personería jurídica?

(Ana Rosa) — “La verdad que nosotras no hemos podido hacer uso del sindicato por el hecho de que quedó acéfalo y las compañeras que nos estaban recibiendo no tuvieron la voluntad de poder incluirnos a nosotros como grupo y poder hacer uso, asique los papeles han quedado trabados y bueno, nosotros estamos viendo la posibilidad de armar una asociación cuestión de que podamos brindar información que sea tomada con mayor seriedad porque como no tenemos ningún papel que acredite que somos un grupo activo con personería, muchos creen que nosotros damos informaciones que no son veraces y la verdad que nosotros gracias a dios nos tomamos el trabajo de poder investigar a nivel nacional y aparte, estamos conectadas con una red de sindicatos y asociaciones a nivel nacional. No es que nosotros hablamos por hablar y decimos las cosas porque que las inventamos (...)” [Nota realizada por Radio Salta a Ana Rosa, 3 de abril del 2023].

Son sugerentes los datos que proporcionan Romero, Verbauwede y Brafa (2021) al señalar que las tasas de sindicalización en esta actividad laboral son bajas, siendo necesaria la presencia de un sindicato que haga efectiva la ley. Ante una situación



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

semejante, en el caso de Salta, el grupo de trabajadoras UPL se organiza y llevan a cabo la tarea de difundir información a través de las redes sociales como grupos de Facebook y WhatsApp, pero también realizan reuniones mensuales, donde convocan a sus compañeras para hablar sobre temáticas referidas a los derechos y obligaciones de las trabajadoras de este sector, estas reuniones se llevan a cabo desde el 2017 en el Anfiteatro del Parque San Martín espacio público de la ciudad salteña.

Uno de los eventos más recientes organizados por el grupo de las trabajadoras UPL en el año 2023 fue el que tuvo como finalidad la celebración por el día de TDCP para el cual se convocaba a participar de una mateada en el Parque San Martín a todas las trabajadoras del sector, para ello elaboraron una invitación digital que contenía la siguiente información: “Festejamos nuestro día, te esperamos el 3 de abril en el anfiteatro del Parque San Martín a hs 18 para compartir unos mates y visibilizar el día de Las Trabajadoras de Casas Particulares. Grupo Unidas podemos lograrlo Salta- Argentina”.

Los días previos al evento, el grupo de WhatsApp de UPL se encontraba muy activo y comenzaron a surgir algunas preguntas: “¿Chicas, mañana es feriado para nosotras las empleadas domésticas?” “¿Qué pasa si nuestros patrones no quieren darnos el día?” “¿Las niñeras también entramos en el feriado del lunes?” “¿Las que trabajamos por horas también debemos pedir el día?” “¿El feriado es también para las que estamos en negro?” A lo que otras compañeras respondían, “tenés que decirles que es un feriado nacional contemplado en la ley y si te hace ir a tu trabajo tenés que hacer que te paguen el doble”. Amelia, una compañera y referente de UPL escribió un último mensaje para recordar la invitación “bueno va cayendo la noche, es viernes y toda la semana dijimos que el lunes no se trabaja por nuestro día, las esperamos el día 3 a las 18hs en el anfiteatro del parque”.

Desde luego, al evento convocado asistieron alrededor de 17 trabajadoras. Todas llegaban al lugar con sus equipos de mates, y algunas de ellas acompañadas de sus hijxs pequeños, para muchas de ellas era la primera vez que asistían a un evento organizado por este grupo. De inmediato se creó un tema de conversación respecto de las compañeras que había sido despedidas el día lunes por reclamar el día libre, entonces una trabajadora,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Miriam se incorporó a la conversación y señaló: “no las pueden despedir por pedir descanso en nuestro día, eso está contemplado por ley, salió en todos lados, en la tele, en la radio, en los diarios. Ellos no pueden hacerse los zonzos y decir que no saben ...” [fragmento de diario de campo del 7 de abril 2023]. Las trabajadoras asentían indignadas por la situación, y sugerían que las compañeras que estaban atravesado por ese momento deberían denunciar en el ministerio de trabajo de la provincia.

Este evento encabezado por UPL, revivió los ánimos de organización en este sector permitiendo retomar las reuniones mensuales que se venían desarrollando tiempo antes de la pandemia. Las trabajadoras tuvieron la oportunidad de conocerse personalmente y además conocer experiencias de trabajo diversas aglutinadas en un mismo sector. Allí también me topé con dos aspectos peculiares que me han resultado interesantes para reflexionar sobre los factores que truncan/posibilitan la organización, lucha y resistencia en el sector de trabajadoras: en primer lugar, las prácticas de cuidado como una variable constante en la vida cotidiana de estas mujeres por lo cual al menos cinco de las trabajadoras concurren al evento con sus hijos/as, lo que implica una superposición de las actividades, de cuidado por un lado y de organización colectiva por el otro. Esto se debe a que, las tareas de cuidado están mayoritariamente en manos de mujeres, y la manera en que una sociedad encara la provisión de cuidados tiene implicancias significativas para el logro de la igualdad de género (Esquivel, Faur y Jelin; 2012, p.11). Lo que genera como interrogante ¿Cuál es el tiempo real que una trabajadora le puede destinar a la participación política? ¿Cómo intervienen las prácticas de cuidado en los procesos de organización colectiva/sindical de este sector?

En segundo lugar, se podría mencionar las estrategias que las trabajadoras utilizan para tomar contacto unas con otras, es decir que, si el trabajo en los hogares se caracteriza por ser un espacio cerrado en el ámbito de lo privado, lo que no permite tomar contacto directo entre unas trabajadoras y otras como si lo hacen posible otros ámbitos laborales, tales como; fábricas, empresas, industrias e instituciones educativas y de salud, en suma ¿Cómo logran las trabajadoras sortear esta barrera que dificulta la organización colectiva? Más arriba se ha mencionado a cerca de uno de los recursos que implementan para la socialización como el uso de comunidades virtuales, lo que les permite difundir con



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

mayor rapidez las actividades programadas, así como también información sobre la actualización salarial, o de un nuevo beneficio obtenido como el seguro de desempleo o la antigüedad remunerativa. También circulan por estos espacios virtuales, empleos y referencias de empleadoras/es. A la vez que utilizan otros medios y espacios públicos para (re)conocerse en lo cotidiano (Goffman,1997) e intercambiar comentarios respecto de su situación laboral, así lo confirmó Amelia, referente de UPL, en el momento en que una trabajadora pregunto en una reunión ¿de dónde la conocían? a lo que ella respondió:

“de la parada del colectivo nos conocemos, tomamos el mismo colectivo para ir a trabajar y para volver a la casa. Cuando las veo subir entre dormida siempre nos gastamos [bromear] y ya sé que está por llegar tarde porque seguramente se durmió” [fragmento de diario de campo del 7 de abril 2023].

De la misma forma, lo señalo tiempo atrás Mariza en el contexto de una conversación formal que entablamos:

“... hay muchas chicas con quienes nos hacemos de amigas en el colectivo, chicas a las que no les pagan nada, a veces las hacen trabajar y no les pagan lo que corresponde, o le pagan de a puchos” [Entrevista a Mariza, 29 de mayo del 2022, Salta]

Al mismo tiempo Ana Rosa, en una reunión (con la presencia de 30 personas) anima a las trabajadoras a invitar a otras para que la información llegue cada vez a más de ellas:

“... tratemos de trabajar esto, la próxima vez traigamos una compañera más, la motivemos. Hablemos con las chicas, no tengan miedo de hablar en el colectivo, yo a muchas de las chicas las conozco del colectivo y ellas mismas han ido avisándole a otras, eso es lo importante que de un lado salga la información y que se la pueda replicar ...” [fragmento de diario de campo del 6 de mayo del 2023].

Por tanto, se advierte que las trabajadoras reconocen un “nos” y se asumen como parte de un grupo, mediado por el sentimiento de ser parte de un espacio social en el que son todas más o menos iguales (Hoggart, 2013). No casualmente estos espacios comunes en el que transitan las trabajadoras son utilizados para “charlar” y escuchar las experiencias que transcurren en lo cotidiano del trabajo, convirtiéndose el transporte público y las paradas



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

de colectivos en espacios posibles para la sociabilidad y circulación de la información. Por otra parte, cuando Mariza señala “nos hacemos amigas”, pone de relieve la solidaridad que se genera entre ellas, al manifestar la empatía, pero también la indignación que generan las experiencias de mal trato y explotación hacia una compañera.

Apreciaciones finales

A lo largo de este trabajo se ha intentado exponer, un acercamiento hacia el análisis de las estrategias de resistencias y los usos que las trabajadoras hacen de ellas. En algunos casos, la resistencia adquiere la forma de actitud retadora ante “sus patrones”, como es el caso que presenta el relato de Laura, Ramona y Mariza. El acto de contestar y no quedarse calladas, es visto como una acción que desafía las ordenes y las normas impuestas por los/as empleadores/as.

No obstante, no confiamos en las hipótesis que afirman que solo a partir de los pequeños actos y del discurso, se puede ser capaz de crear una verdadera resistencia. Ya que estos no son más que gérmenes que van acrecentando al calor de una lucha organizada y colectiva, con el fin de construir los cimientos para la organización y la conciencia de clase de quienes componen este sector laboral. Así, intentamos quedar más cerca de la concepción de resistencia que propone Sapkus (2001):

El concepto de resistencia, en cambio, es analíticamente fértil si se utiliza para referirse a aquellas prácticas o constructos discursivos que se oponen activamente a los discursos y prácticas hegemónicas, relacionándolas con las prácticas de resistencia a la apropiación de un plusproducto por parte de una clase explotadora y sus representantes, es decir, en la medida en que se refiera a aquellas prácticas que vayan configurando las capacidades de clase del grupo analizado. En otros términos, *resistencia hace referencia a las actividades o percepciones de las clases subalternas que sirven de puente para el pasaje de la mera existencia de la lucha de clases -como situación objetiva- a la construcción de la clase como sujeto histórico revolucionario* (p. 15)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Por estas razones, se han expuesto no solo los recursos que utilizan las trabajadoras en el cotidiano de su actividad laboral, sino también se ha versado sobre las herramientas que van tomando forma en el contexto de la organización colectiva. No es menor la mención que se hace sobre el panorama sindical en nuestra provincia, por lo que urge una presencia de tal entidad, para que, en el mejor de los casos, se encargue de hacer cumplir la ley a nivel local, y el reclamo de las trabajadoras logre cobrar legitimidad en el contexto actual.

En definitiva, estas prácticas de resistencia, son útiles y necesarias en tanto van configurando las *capacidades de clase* de las trabajadoras domésticas remuneradas. Por lo tanto, definimos las capacidades de clase como aquellos recursos organizativos, ideológicos y materiales disponibles para las clases en la lucha de clases (Levine y Wright, 1990, p.18)

Referencias Bibliográficas

Acha, J. O. (2021). Las trabajadoras domésticas entre clase, género y jerarquías de color en la Argentina contemporánea. *Revista Interface* VOL.13 (diciembre del 2021).

Capogrossi, M. L., Magallanes, M. L., & Soraire, F. (2015). Los desafíos de Facebook. Apuntes para el abordaje de las redes sociales como fuente. *Antropología Experimental*, (15), 47–63.

Casas, V. (2022). “Ni muchachas, ni sirvientas, ni chicas, ni mucamas: trabajadoras”. Reflexiones en torno a la categoría de trabajo como discurso reivindicativo en el sector de trabajadoras domésticas remuneradas. Pág.3 en “El cotidiano del trabajo”. *Estudios de antropologías del trabajo en Argentina*. ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Antropofagia.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Durin, S., de la O Martínez, M. E., y Bastos, S. (2014). *Trabajadoras en la sombra: Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. — México: Escuela de Gobierno y Transformación Pública, Tecnológico de Monterrey.

Durin, S. (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 34(134), 93-129.

Esquivel, V., Faur, L. y Jelin, E. (2012) Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado. En: Esquivel, Faur y Jelin (ed). *Las lógicas del cuidado infantil entre las familias, el estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES.

Goldsmith, M. (1998). De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. *Debate feminista*, 17, 85-96.

Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.

Hoggart, R. (2013). *La cultura obrera en la sociedad de masas*. Siglo Veintiuno. Buenos Aires.

LEY NACIONAL N° 26.844 (2013) Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casa Particulares. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228927/norma.htm> (vista el 22/06/2023).

Levine, A. y E. O. Wright (1990): “Rationality and class struggle”, en Callinicos, A. (ed.) *Marxist Theory*. Oxford, Oxford University Press.

Palermo, H (compilador) (2022) *El cotidiano del trabajo. Estudios de antropologías del trabajo en Argentina*. ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Antropofagia.

Sapkus, S. (2014). Poder, cultura y oposición Discutiendo algunas perspectivas sobre los procesos de dominación y resistencia. *Razón y revolución*, (7).

Scott, J. C. (2003). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Discursos ocultos. Ediciones Era. Colección Problemas de México.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Torres, G. (1997). *La fuerza de la ironía*. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México. CIESAS, El Colegio de Jalisco, México.

Villegas, M. A. M. (2008). De la Etnografía antropológica a la Etnografía virtual. Estudio de las relaciones sociales mediadas por Internet. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 18(53), 532-549.

OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Observatorio de Violencia contra las Mujeres (2021) Anuario Estadístico de Violencia de Género 2020. Disponible en: 156
http://ovcmsalta.gob.ar/wp-content/uploads/2022/03/Anuario-Estadistico_IMPRENTA-4.pdf

Romero, G. Verbauwede, V y Brafa, M. (2021) Protecciones sociales en el trabajo doméstico remunerado orientado a las tareas de cuidado. 15° CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. 1 al 3 de diciembre. Buenos Aires. Argentina.