



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N° 22, Verano 2014. Unse-Indes, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestión del cuidado de niños en el hogar. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires*

Affections, knowledge and proximity in shaping the management of child care in the home. Employees and employers of domestic service in the City of Buenos Aires

Santiago CANEVARO**

Recibido: 19.04.13

Recibido con modificaciones: 30.07.13

Aprobado definitivamente: 4.08.13

RESUMEN

Esta ponencia analiza las lógicas de afectivización que se ponen en juego en la relación laboral entre los empleadores y sus empleadas en la Ciudad de Buenos Aires a partir del análisis de los acuerdos, las negociaciones y conflictos que emergen en la gestión del trabajo de cuidado de niños. Partiendo de un enfoque relacional, al haber trabajado con las empleadas y con las empleadoras del servicio doméstico, este trabajo se propone reflexionar en torno a los espacios intersticiales de diálogo, tensión y acuerdos que se producen entre ambas partes cuando la dimensión afectiva entra en juego. Resulta de nuestro interés mostrar cómo en las relaciones retratadas la *afectividad* opera como una matriz que organiza, define y regula deberes y derechos entre ambas partes siendo difícil poder determinar una lógica unívoca en los “modelos de relación” que se construyen cotidianamente.

A diferencia de lo que ocurre con la gestión de las tareas limpieza, veremos cómo en el cuidado de niños, se ponen en juego controles, disputas como grados de supervisión y criterios de eficiencia y eficacia en torno a los saberes ligados a las tareas de cuidado, teniendo consecuencias para ambas partes de la relación. La personalización del vínculo laboral configura una trama particular de arreglos y sentidos que operan como vectores nodales en las negociaciones que sostienen las empleadas con sus empleadoras. La intensidad del contacto y la proximidad con los niños que cuidan, lleva a que muchas veces las empleadas evalúen una relación laboral/contractual en términos de un vínculo que se vive y se expresa en términos de familia y parentesco.

Palabras clave: Cuidado de niños- Sectores medios- Trabajo doméstico – Desigualdad - Afectos – Buenos Aires.

ABSTRACT

This paper analyzes the logics of affectivization that come into play in the employment relationship between employers and their employees in the City of Buenos Aires from analyzing agreements, negotiations and conflicts that arise in the management of child care work. Using a relational approach, having worked with both the employers and those employed as domestic workers, this study

* Deseo agradecer los comentarios de Roberto Benencia, Leticia Allegra y Dominique Vidal.

** Investigador del CONICET, Universidad Nacional de San Martín. E-mail: sancanevaro@gmail.com

focuses on the interstitial spaces of dialogue, tension and agreements that occur between the parties if the affective dimension comes into play. Our interest is to show how the relationships portrayed in affectivity operate as a matrix that organizes, defines and regulates rights and duties between both parties, making it difficult to determine a unique logic in the "relationship models" that are built daily. Unlike what happens with the cleaning task management, we will show how, where the childcare is concerned, control, disputes as degrees of supervision and criteria of efficiency and effectiveness around knowledge related to care work come into play, having consequences for both sides of the relationship. The customization of the employment relationship constitutes a particular frame of arrangements and meanings that operate as nodal vectors in the negotiations that employers hold with their employees. The intensity of contact and closeness with the children they care for often leads employees to evaluate an employment / contractual relationship in terms of a link that is lived and expressed in terms of family and kinship.

Keywords: Childcare - Middle classes – Domestic work - Inequality – Affect – Buenos Aires.

SUMARIO

Introducción. 1. Las empleadoras y el cuidado de niños 1.1. De la naturaleza de la dependencia 1.2. Las empleadoras que trabajan 1.2.1. Entre la necesidad, la culpa y el miedo 1.2.2. Ayudar a la naturaleza 1.3. Empleadoras que no trabajan 2. Las empleadas domésticas y el cuidado de niños 2.1. Afecto e integración 2.2. Concepciones, experiencias y disputas 2.2.1. De lo duro y de lo blando 2.2.2. Afectos en cuestión, saberes en disputa 2.2.3. Las "metidas" y las "desubicadas". Consideraciones finales. Bibliografía citada

Introducción

El trabajo que realizan las empleadas del servicio doméstico en los hogares de `sectores medios` en Buenos Aires constituye una actividad ampliamente difundida en Argentina desde hace al menos un siglo. Sin embargo, resulta difícil encontrar investigaciones referidas a la relación cotidiana que entablan empleadores y empleadas domésticas en el hogar de las primeras. Si bien se encuentran análisis dedicados al estudio del servicio doméstico en nuestro país, éstos abordan la problemática dentro del marco general de comportamiento y transformaciones del mercado de trabajo, desde su vinculación con la migración en general (Jelin, 1977; Gogna, 1993; Zurita, 1983 y 2005).¹

Este artículo analiza las lógicas de afectivización que operan en la relación laboral entre las empleadoras y las empleadas domésticas en la Ciudad de Buenos Aires a partir de analizar los acuerdos, las negociaciones y conflictos que emergen cuando se pone en juego la *gestión*² de las tareas

¹ A pesar de su relevancia en términos de creación de empleo -que concierne a más de un quinto de las asalariadas- el estudio de las actividades vinculadas al servicio doméstico está sorprendentemente subrepresentado en la literatura sociológica latinoamericana. Si bien algunos países del continente vienen desarrollado, desde hace algunas décadas, un campo de investigaciones dinámico en torno a esta forma de empleo (Brasil y México en particular), éste es siempre marginal en comparación con la abundante literatura centrada en otras categorías de trabajadores -como por ejemplo los obreros industriales-, o en el sector informal, pero sin focalizar necesariamente en el servicio doméstico. La "invisibilidad" del empleo doméstico está relacionada en parte con una de sus principales características: el hecho de que se desarrolla al interior del domicilio del empleador y está, por esta razón, asociado a la esfera privada. No obstante, las recientes investigaciones de Ania Tizziani (2011) y Débora Gorban (2011) resultan un importante aporte para la renovación de los estudios sobre el servicio doméstico en Buenos Aires.

² Aunque la palabra puede tener una connotación o más bien derivarse de las teorías modernas del manejo de personal, considero que la misma tiene una amplitud conceptual al involucrar aspectos vinculados con la

de cuidado de niños en el hogar. Debido a que las tareas de cuidado suponen un involucramiento afectivo, observamos que en la gestión de este trabajo asoman componentes emocionales y afectivos, que imprimen una dinámica particular al vínculo.

El primer elemento que justifica la separación analítica con las tareas de limpieza y su tratamiento separado remite a una evidencia empírica: la ausencia de quejas significativas en los discursos de las empleadoras vinculadas con diferencias en las concepciones ligadas al cuidado y las casi inexistentes referencias a las “distancias culturales” entre ambos agentes (Brites, 2001).³ Pero si en el caso de la gestión de las tareas de limpieza los conflictos y tensiones se desprenden de discrepancias en torno a las expectativas sobre el trabajo, en el caso del cuidado de niños, serán otros componentes los que incidan en la capacidad de gestión que tengan las empleadoras. A diferencia de lo que ocurre con las labores vinculadas a la higiene de un hogar, veremos cómo en el cuidado de niños, se ponen en juego controles, mediaciones y disputas como grados de supervisión y criterios de eficiencia y eficacia, teniendo consecuencias para ambas partes de la relación. Daremos cuenta también de las diferencias en torno a las posibilidades de selección, corroboración y control existentes entre las empleadoras que trabajan y aquellas que no lo hacen.

Más bien, lo que emerge es una representación extendida, en tanto mujeres, del cuidado como tarea “naturalmente” aprehendida por las empleadas domésticas desde pequeñas. Dicha naturalización de la tarea a partir del hecho de compartir una condición de género se constituye en la garantía de confianza inicial para las empleadoras. No obstante, ello no significa que las actividades vinculadas con este trabajo no contengan sus propios criterios y estándares o que no sea necesario controlar la realización de las mismas para lograr una mayor calidad en el cuidado.⁴

De hecho, en la práctica cotidiana encontramos que tanto empleadas como empleadoras maniobran saberes y concepciones similares en relación con temas como la maternidad, los métodos de crianza así como la profesionalización del cuidado. Pero si bien en un primer momento las empleadoras manejan un grado de confianza mayor hacia las tareas de cuidado, ello no impide que movilicen distintas estrategias para lograr que las tareas se acerquen lo más posible a sus expectativas y aspiraciones en relación con la organización de lo doméstico.

Por tanto, nos proponemos demostrar que el hecho de compartir (o no) el espacio con la empleada doméstica relacionado con la situación de actividad de las empleadoras (asalariadas o no), como el margen de maniobra y de independencia que tengan para continuar con sus trayectorias profesionales tanto como la capacidad de contar con una red de relaciones que funcione como un reaseguro en la organización de sus vidas, constituyen elementos centrales para pensar la forma que adopta la configuración del vínculo con su empleada. Todos estos componentes influirán en los márgenes de

dirección, el control, la organización y la toma de decisiones. En este sentido, la noción de *gestión* supone relaciones de poder en tanto que la capacidad de administrar se deriva de las posibilidades que tienen los agentes sociales para organizar, disponer y administrar conocimientos y recursos, en este caso, dentro de un hogar. No se trata de suponer que en la esfera doméstica se generan relaciones similares a las que se dan en una relación laboral “clásica” sino, más bien, hacer el ejercicio de pensar cómo algunas herramientas pueden funcionar en diferentes espacios.

³ En el capítulo tres de la tesis doctoral me concentro en la gestión de las tareas de limpieza y destaco que los desacuerdos entre empleadas domésticas y sus empleadoras sobrevienen de diferentes significados sobre las formas de limpiar y organizar un hogar, y se expresan como “saberes” que permiten sostener/legitimar la distancia social a partir de concepciones que dan cuenta de las fronteras culturales que las separan (Canevaro, 2011).

⁴ Sin dudas, este punto es un eje clave para comenzar a pensar en quien define y aplica los criterios y estándares para el “buen” cuidado y en qué consiste. A pesar de los cambios de valores e ideologías en los últimos tiempos, acordamos con Jelin, Esquivel y Faur (2009), que hoy en día “el cuidado familiar es mejor para los niños/as que otras formas de cuidado, con la jerarquía correspondiente entre mujeres de la familia (...) Las alternativas – cuidadoras pagas en el hogar, instituciones como guarderías- no son, en la mayoría de los casos, vistas como preferencias sino como inevitables para suplir la ausencia de la familia. Parecería que el cuidado basado en el amor es especial, único, diferente de los que implican un intercambio monetario” (2009: 26).

acción, organización y control que desplieguen las empleadoras como sus empleadas así como en el carácter dinámico y cambiante que adopten sus capacidades de gestión, sus expectativas e incertidumbres en relación con quienes contratan para cuidar de sus hijos.

Una dimensión que enmarca el caso argentino remite a la difusión y expansión de los ideales igualitarios durante gran parte del siglo XX, algo que otorga al país una especificidad dentro del concierto de países latinoamericanos.⁵ Dicha expansión otorgó una dinámica particular en la configuración relacional de vínculos entre grupos sociales antagónicos. Todos estos componentes otorgan un escenario desde donde comprender la ampliación de los derechos sociales y políticos de vastos sectores de la población argentina. Este marco expone los fronteras morales y de clase desde los cuales se conduce la negociación y conflicto entre agentes social desiguales. Así, encontraremos que tanto la reivindicación de derechos sociales así como las luchas por el reconocimiento parte de las empleadas domésticas, como los límites a la tolerancia de relaciones de desigualdad por parte de las empleadoras de sectores medios, se inscriben en la “pasión por la igualdad social” (Torre y Pastoriza, 1999) como uno de los elementos que más fuertemente se exponían como carta de presentación para pensar la matriz social. Así, esta manera de comprender la relación social servirá como marco para pensar las relaciones en las que está implicado el trabajo de cuidados de niños.

La intensidad del contacto y la proximidad con los niños que cuidan lleva a que muchas veces las empleadas evalúen una relación laboral/contractual en términos de un vínculo que se vive y se expresa en términos de familia y parentesco. Asimismo analizaremos cómo la capacidad que tengan para expresar sus propias necesidades, diferencias y demandas estará relacionada también con sus propias experiencias de socialización como empleadas domésticas y otras dimensiones relevantes como puede ser el nivel de instrucción formal. También, para el caso de las empleadas domésticas, veremos cómo tanto la trayectoria migratoria, su etapa en el ciclo vital, la dimensión generacional y su experiencia como trabajadora en el servicio doméstico operan en tanto patrones de organización de los vínculos que establecen con las empleadoras. De este modo, expondremos cómo la personalización del vínculo configura una trama particular de arreglos y sentidos que operan como vectores nodales en las negociaciones que sostienen las empleadas con sus empleadoras.

A manera de organización del artículo, en la primera parte analizamos una heterogeneidad de relatos dentro de una “tipología” de empleadoras con características similares⁶ que se transformó en la más representativa dentro del trabajo de campo. Posteriormente exponemos experiencias de empleadoras que se apartan de las características anteriormente citadas para iluminar desde la herramienta comparativa diferencias y similitudes vinculadas con sus experiencias de socialización como empleadoras, la presencia diferencial en sus hogares en función de sus trayectorias en el mercado laboral, así como la posibilidad de contar con redes sociales de contención.

En una segunda parte, nos centramos en las experiencias de las empleadas domésticas. Desde algunas trayectorias laborales y relatos mostramos la diversidad de experiencias e interpretaciones que

⁵Desde fines del siglo XIX, distintos historiadores han explorado la idea de que la sociedad argentina había sido tempranamente más igualitaria que el resto de las sociedades latinoamericanas y tratado de mostrar que ello, de algún modo, había contribuido “a dotar a la nación de rasgos más modernos” (Adamovsky, 2009: 95; Garguin, 2009). la integración socioeconómica de la clase trabajadora realizada por el primer peronismo se constituye en un parte aguas en la historia argentina. Este proceso de incorporación de la clase trabajadora no fue solo socioeconómico sino también simbólico. Las ideas de progreso y de movilidad social, como imagen de la sociedad argentina y asociada históricamente a los sectores medios, se haría efectiva y extensiva a los sectores populares, más concretamente a aquellos que fueron los destinatarios principales de los beneficios económicos y los derechos sociales (Svampa, 2005; Torre, 1998).

⁶Entre las más relevantes podemos mencionar el hecho de que son empleadoras que trabajan todos los días, que han tenido experiencias previas de socialización con empleadas domésticas (tanto en su niñez como en la actualidad), han contado y cuentan en su mayoría con una red de relaciones que funciona como reaseguro, al mismo tiempo que en general tienen algún nivel de instrucción (secundario, terciario o universitario). Asimismo, son personas que trabajan al menos medio tiempo aunque en general tiempo completo y manejan cierta visión “igualitaria” y al mismo tiempo “culposa” de la relación que les entablan con la empleada doméstica.

movilizan en relación con sus propias trayectorias dentro del trabajo de cuidado. Nos interesa profundizar en las tensiones y acuerdos que se establecen con las empleadoras y sus hijos, considerando en particular las dimensiones ligadas a la trayectoria migratoria de las empleadas, su etapa en el ciclo vital y la dimensión generacional. Estos aspectos nos ayudan a comprender mejor sus niveles de autonomía y dependencia.

1. Las empleadoras y el cuidado de niños

1.1. De la naturaleza de la dependencia

En Argentina la ausencia de una política estatal que garantice la existencia de guarderías públicas, de una asignación universal para tales propósitos o de un sistema de provisión de dispositivos públicos generalizados genera obstáculos para la participación económica plena y extra-doméstica de las mujeres. Sin embargo, no ha impedido el masivo ingreso de la mujer en la actividad económica general en el contexto de la transformación de la estructura productiva en los últimos veinte años (Wainerman, 2005, MTESS, 2005). La tensión entre la responsabilidad doméstica y la laboral sigue ocupando un rol central en las trayectorias de las empleadoras entrevistadas. Para compatibilizar ambos universos, las empleadoras recurren a la contratación de servicio doméstico remunerado.⁷

Pero al mismo tiempo que la presencia de las empleadas domésticas⁸ constituye un agente central en la organización de los cuidados de los niños de las empleadoras, también es necesario reconocer la relevancia de las redes de relaciones sociales claramente “generizadas” en este proceso. En este sentido, recurrir a la red de mujeres, que van desde amigas, primas, tías, abuelas, nueras, constituye la estrategia más común para organizar o afianzar el arreglo que les permita salir a trabajar. Aunque la mayoría de las empleadoras manifestaron preferir las guarderías públicas a tener que contratar a una empleada, casi la misma proporción manifestó que la mayor parte del tiempo fueron éstas últimas quienes se encargaron de esta tarea.⁹ Así, cuando ambos empleadores (padre y madre) forman parte de la fuerza de trabajo asalariada constituye un gran esfuerzo tener que asumir la necesidad de mantener esas fuentes de trabajo. En este escenario, quienes cuidan de sus hijos conforman una columna vertebral en el sostenimiento de sus itinerarios profesionales y de sus vidas familiares.

La combinación de todos los elementos retratados configura un mecanismo que exhibe el grado de precariedad y vulnerabilidad que exhiben aquellas empleadoras que no cuentan con una red que les permita suplir la ausencia de una empleada y/o de comprobar la calidad del trabajo realizado por la empleada doméstica. En definitiva, como veremos a continuación, estas redes forman parte de una “cadena de cuidados privada” que otorgando confiabilidad resulta central tanto como para la continuidad de las empleadoras en el mercado de trabajo como para el sostenimiento del hogar.

⁷ De las 37 empleadoras entrevistadas consideradas solamente en nueve casos encontré que habían recurrido a guarderías públicas y privadas. El resto, mencionaron los distintos tipos de contratación (“sin retiro”, “con retiro”, “por horas”) de empleadas domésticas para el cuidado de sus hijos.

⁸ En la Argentina, según los datos de la EPH para cuarto trimestre de 2004, existirían más de 910 000 mujeres ocupadas en el servicio doméstico, que representan 17,2% del total de mujeres ocupadas y 22,7% del total de las asalariadas en todo el país (Ministerio de Trabajo, 2005).

⁹ La ausencia de un sistema de guarderías públicas de calidad, y la idea de que los vínculos familiares, asociados a las relaciones afectivas y al fuerte sentido de responsabilidad, favorecen el buen cuidado es particularmente persistente en la mayoría de los hogares. De allí se derivan las creencias y perspectivas “familísticas” que ponen el énfasis sobre el lugar de los afectos y del altruismo (Esquivel, Faur y Jelin, 2009:4).

1.2. Las empleadoras que trabajan¹⁰

1.2.1. Entre la necesidad, la culpa y el miedo

María tiene 40 años, está separada y tiene dos hijos, estudió marketing y trabaja en una empresa de telecomunicaciones en el área de ventas. Llegó desde un pueblo de la provincia de Buenos Aires cuando tenía 33 años a Buenos Aires y al año siguiente conoció a su marido, con quien se casó a los dos años y tuvo sus hijos. Por causa de su trabajo y por el hecho de no conocer a nadie en la ciudad, María entendía que debía utilizar un muy buen sistema de selección de quien cuidaría a su única hija ya que, contrariamente a lo que hubiese deseado, no contaba con el tiempo necesario para hacer un seguimiento cercano del trabajo de la empleada.

Para explicar su confianza, María utiliza, además de la experiencia como madre reseñada por su empleada, algunos otros componentes que resultan interesantes y que se vinculan con la destreza en el manejo de las tareas hogareñas: “Y, la verdad es que la vi muy ducha en todo, los alzaba, la sabía vestir, vos vieras los brazos que tenía, la cambiaba, se notaba que tenía experiencia, era madre (...) vos lo ves y ahí te tranquilizas”. Aunque reconoce que al principio dudó unos instantes por la falta de referencias en ese tipo de trabajos, fueron los saberes prácticos que mostró en sus primeros encuentros y la experiencia habiendo cuidado de distintos familiares en su ciudad natal lo que terminó de convencerla definitivamente:

“Cualquier mujer por lo materno, sabe agarrarlo...y más gente como mujeres de grupos populares, que desde chica tuvieron que cargar con algún familiar (...) puede ser una india pero si es una mujer yo se lo dejo porque seguro tuvo una relación de chica con hacer eso, no lo va a dejar dado vuelta o esas cosas, quizás no le gusta, pero sabe (...) es algo que viene como un chip para nosotras”.

María reconoce haber sido durante toda su vida previa al ingreso de sus hijos al colegio primario en Buenos Aires una “sandradependiente”, haciendo referencia al vínculo establecido con una empleada doméstica cuando ella retornó de Bahía Blanca y tuvo a su segundo hijo. La cantidad de trabajo para ella aumentó ya que la cambiaron de sector dentro de la empresa y ascendió de puesto. En ese tiempo se enteró que su madre padecía de cáncer y se dedicó a cuidarla ya que su único hermano vivía en España. Todas estas situaciones llevaron a María sentir que “Sandra [empleada] me tenía en sus manos, por todo lo que hacía, te diría que por mí y por mi familia”. En ese momento, Sandra comenzó a trabajar bajo la modalidad “sin retiro” y a trabajar algunos días en la casa de su madre tanto como en su casa: “Yo sentía que si ella me pedía un aumento del mil por ciento, yo se lo daba, porque la verdad, si no yo no hubiese podido vivir en ese tiempo”.

Aunque María reconoce la importancia del trabajo de Sandra, lo que comenzó a fastidiarla fueron las constantes disputas vinculadas con los roles de cada una. En la versión que otorgan las empleadoras ello ocurre cuando comienzan a notar cómo ciertas actitudes, opiniones y comportamientos de las empleadas afectan la relación con sus hijos y por ende con ellas mismas. Pero si, por un lado, las empleadoras resaltan la importancia de tener una empleada que tenga una relación afectiva sólida con sus hijos, al mismo tiempo no pretenden perder cierta afectividad, confianza y cariño con sus hijos que los pueda llevar a sentirse desplazados en su rol de madres.

¹⁰ Podríamos definir las como aquel conjunto de empleadoras que en general tienen alguna formación profesional, trabajan al menos medio tiempo aunque en general tiempo completo. En general son mujeres más jóvenes que las “amas de casa” y tienen que maniobrar tanto con las responsabilidades domésticas como las extra-domésticas. La relación con la empleada doméstica se les plantea en la mayoría de los casos como un conflicto que lo procesan desde una postura intelectual y ética, identificadas en algunos aspectos y altamente dependientes dentro su esquema de vida. En general, manejan cierta visión igualitaria de la relación que les interesa entablar con la empleada. En otro texto definí a estas empleadoras como “culposas” (Canevaro, 2008b).

Al igual que María, encontramos cómo Silvana (empleadora de 46 años, dos hijos, casada y administrativa en una inmobiliaria) recuerda la relación que habían entablado sus hijos con una empleada mayor de edad durante los años en que ella había comenzado a trabajar en un estudio contable en un horario fijo: “Era fuerte cuando yo venía [del trabajo] y le hacían caso a ella [empleada], no, no te explico, te corre una cosa por acá [se toca la espalda] donde se mezclan la bronca, la culpa, todo (...) eso hasta que aceptas que las reglas del juego que hay que aceptar”, afirmando que igual “yo iba a seguir siendo la madre”.

En efecto, los puntos que destacan numerosas empleadoras como Silvana revelan un eje clave vinculado con la calidad del cuidado que esperan las empleadoras y la posible pérdida de afecto o cierta sensación de desplazamiento en sus roles como madres en algunos casos. Así, vimos cómo las empleadoras manifiestan sus propias limitaciones para ingresar en una zona de conflicto con las empleadas cuando éstas se desempeñan de manera favorable en el trabajo y se tornan indispensables para la continuidad de sus proyectos personales (tanto profesionales como familiares) (Sotelo, 2001: 151).

Las instancias de disputa y tensión estas empleadoras son momentos de reflexión en donde deben ponerse en la balanza todos los aspectos de la relación y de la posibilidad que se tiene de no contar con una empleada doméstica y poder recurrir a otros medios para suplirla. María reconoce que en esos momentos fue fundamental la charla que tuvo con algunas amigas como con su madre, quien fue la encargada de cuidar a sus hijos.

En el relato de María aparece la referencias a cuestiones que se fueron mezclando a lo largo del tiempo: “Y mira, ella los crió y me aguantó muchas cosas (...) y un día para el otro a la persona que cuidó y crió en varios sentidos a tus hijos y a quien vos de alguna manera te encariñas, sabes de su vida, estas cerca, sabes de su realidad y ella sabe de la tuya tenes que pensar en decirle que se vaya, que no venga más, no es fácil para nada”.

Luego de conversarlo centralmente con su propia madre, María y alguna amiga que había tenido una dificultad similar decidió pedirle a Sandra que comenzara a concurrir menos días por semana. Finalmente María menciona cómo en algún momento su madre la llegó a presionar para que despidiera a Sandra, algo a lo que se negó.¹¹

Cuando decidió despedirla seis años después fue por las constantes llegadas tarde. Ahí fue su propia madre quien quedó a cargo de sus hijos por unos meses hasta que María pudo conseguir una nueva empleada para que cuidara de sus hijos. Sin embargo, ese despido tuvo consecuencias emocionales para María, quien reconoce que sintió “mucha pena y culpa” por haber dejado de frecuentar a una persona “en la que yo confiaba plenamente, que nos habíamos encariñado, que conocíamos todo uno de otra”.

Desde su última experiencia con Sandra ha contratado a distintas empleadas pero ninguna le ha durado más de algunos meses. En su relato ella destaca que la dificultad para construir una relación de cercanía tanto con sus hijos como con ella misma es la cuestión que más la preocupa para volver a estar tranquila. Al mismo tiempo, la cercanía generada con Sandra había generado que en sus palabras la “sensación de culpa” fuese el principal obstáculo para tomar la decisión de despedirla en el momento que ya no necesita más de sus servicios. Aquí encontramos como la sedimentación de una relación afectiva con los hijos que cuidan y sus empleadoras juega de manera favorable para la continuidad del vínculo. Así, las empleadoras como María encuentran en la proximidad y la confianza del vínculo la garantía principal para sus propias continuidades profesionales.

¹¹En este sentido, es interesante un elemento que revela María al mencionar las diferencias entre su madre y ella, refiriéndose a las condiciones laborales más restrictivas que tienen las mujeres que trabajan en la actualidad y que además se ocupan del trabajo reproductivo, resaltando un contexto social e histórico y las historias ocupacionales y trayectorias familiares.

Pero si hasta el momento vimos como por un lado la condición de género y la proximidad afectiva por otro constituyen dimensiones que se erigen en garantía para la realización correcta de las tareas de cuidado, veremos a continuación cómo a este reconocimiento inicial pueden añadirse distintas estrategias de supervisión que van desde observaciones hasta la utilización de métodos de corroboración en donde se solapan acciones personales y redes de relaciones sociales más amplias.

1.2.2. Ayudar a la naturaleza

Beatriz (52 años, casada, tres hijos, contadora) reconoce que tuvo la “suerte de tener un trabajo *part time*” y un marido que podía “bancarla” para poder estar más tiempo en los primeros momentos de la vida de sus hijos. Reconoce que el hecho de estar más tiempo en la casa fue una “recomendación” que le hizo su propia madre y que la presencia de ésta fue, de hecho, una ayuda importante. En este sentido sostiene que, durante los primeros tiempos, su madre la acompañó para “conocer a la empleada”. Sobre todo cuando tuvo a su segunda hija, descubrió que era “muy importante poder estar un poco con las chicas para decirles lo que querés y cómo. Yo me dí cuenta de eso con la primera, la que cuidó de Isabel [su primera hija]”.

Este elemento que destaca Beatriz aparece en otros relatos de empleadoras revela la necesidad que las recomendaciones con las empleadas que cuidan deben ser claras y no estar sujetas a ambigüedad alguna. El tiempo disponible para brindar precisiones sobre las tareas a realizar así como para corroborar su realización es escueto y, en general, restringido a minutos durante el día, por lo que la maximización del mismo es una cuestión sustancial para estas mujeres. Sin embargo, para Beatriz, “siempre durante el primer tiempo, que pueden ser los primeros días, meses”, la empleadora se encuentra en el momento más “azaroso de todos” donde los miedos e incertidumbres se solapan.¹²

Beatriz reconoce que la mejor manera de superar estos momentos es expresando de forma directa los gustos y necesidades: “(...) es mejor prevenir que después lamentarse las cosas (...) Es básico, si no te gusta se lo tenés que decir “directo y sencillo, porque después ellas te lo agradecen (...) porque así, si no le gusta, bueno, tiene la libertad de irse a otro lado y vos también te vas más tranquila”. Aunque manifiesta ser una persona muy “frontal”, Beatriz admite que en ciertas ocasiones fue su marido la persona a quien ella recurrió para que se “encargue de comunicar el problema que estábamos teniendo”.

De esta manera, la participación del varón dentro de un conflicto que se desarrolla en una esfera donde tanto la empleada como la empleadora comparten como espacio de desempeño de su papel como mujeres (Kofes, 2001:189), tiene en general lugar en circunstancias más o menos extremas o límites de desentendimiento entre ambas partes. Una empleadora graficaba de manera sintética la situación y su respuesta: “después de que les explicas veinte veces y de que ya le ladrás, le decís a tu marido, gordo, ¿no querés ir a hablar con la chica, y decirle esto y lo otro? Ella a vos seguro te va a entender y lo hacen eh!, son...digo, somos terribles”.¹³ Si hasta el momento hemos visto la experiencia de las empleadoras que trabajan, a continuación daremos cuenta de las particularidades que tienen aquellas que no lo hacen.

¹² En definitiva, el entrecruzamiento de ambas sensaciones aparece expresado como un conflicto que no parece estar resuelto para las empleadoras. Aunque movilicen la mayor cantidad de recursos posibles con el fin de probar la calidad de la empleada, estas empleadoras reconocen la imposibilidad práctica de certificar completamente las tareas que realizan las empleadas. Sin embargo, encontramos algunas estrategias que buscan suplir la ausencia.

¹³ La figura del varón que debe atemperar el conflicto y tratar de buscar una solución resulta ampliamente difundida entre los matrimonios con quienes he trabajado, y será motivo de un artículo que espero poder escribir a partir del trabajo de campo realizado.

1.3. Empleadoras que no trabajan¹⁴

Juana¹⁵ vive en un departamento con un balcón francés que me invita a conocer ni bien llego. Me prepara un café que afirma trajo de Venezuela hace poco tiempo. Noto que la casa está impecable y la entrevista se desarrolla en la cocina. Cuando le comento sobre mi trabajo lo primero que puntualiza es su capacidad por mantener una distancia con la empleada como una garantía para el sostenimiento de las relaciones a largo plazo. También resalta la importancia que tiene que sea ella misma quien le brinde las indicaciones iniciales para el trabajo así como sea quien supervise la concreción de las mismas.

La importancia otorgada a la capacidad de la empleadora para moldear las costumbres y comportamientos vinculados a la tarea del cuidado representa una de los aprendizajes en su experiencia como empleadora. Otro elemento que destaca es el hecho de no dejar a los niños mucho tiempo al cuidado de una empleada, sin la supervisión de su madre/empleadora. Así, expone de manera pormenorizada algunas de las instrucciones que deben seguir las empleadas que trabajaban con ella:

“Con mis hijos chiquitos, por ejemplo, que le sostenga bien la cabecita y si lo apoya sobre su hombro, que ponga un paño limpio para que la carita del bebé no dé sobre algo sucio, que puede tener polvo y cosas que hacen estornudar al bebé (...) Siempre lavarse las manos para tocarlo, la mamadera esterilizada y lavada de una manera especial, con cepillos especiales”.

Aunque admite que las empleadas que ya tuvieron hijos o criaron algún familiar pueden conocer más, asegura que muchas de las cosas arriba enumeradas no forman parte de sus “costumbres” y por ende necesitan ser instruidas por quienes las contratan. En tal sentido, y de acuerdo con sus propias posibilidades, empleadoras como Juana son proclives a supervisar de manera directa a las empleadas domésticas siendo la supervisión cotidiana donde se pone a prueba la calidad del trabajo y la manera de asimilar las instrucciones y pedidos que esgrimen las empleadoras.

En relación con las consideraciones que realizan sobre las empleadas cuando la tarea consiste en cuidar y, en la mayoría de los casos entre empleadoras como Juana circula un tipo de temor a ciertos conocimientos y enseñanzas que pudieren adquirir a partir de la interacción con las empleadas. No leer cuentos elegidos por ellas mismas, no brindar opiniones sobre temas ligados a la sexualidad, así como la prohibición de mirar ciertos programas de televisión constituyen prácticas extendidas que nos permiten pensar en la existencia de una “polución moral” de los niños a través del contacto con las empleadas, como lo sugieren algunas investigaciones en Europa y Estados Unidos (Martin-Fugier, 1979, en Brites, 2007).

Juana destaca que siempre tuvo “personal” que se “formó” con ella y que siempre le “agradeció” por el aprendizaje. En ese sentido afirma: “las primeras [empleadas] que tuve eran chicas que querían aprender y sabían cuál es su lugar, así que cuando vos le decís, esto no se hace, no lo hacen”. Juana relata que siempre “traje chicas de allá de Misiones [provincia de Argentina]” y destaca en su relato a unas hermanas oriundas de esa provincia que ella llamaba “las alemanas”, porque “eran rubiecitas, blanquitas y bien duras, severas con los nenes, pero a mí me gustaba porque eran un poco como yo”.

¹⁴ En este apartado he decidido incluir a partir de la historia de una empleadora que me ha parecido representativa, la experiencia de aquellas que aún habiendo trabajado en algún momento de sus vidas en la mayoría del tiempo se han dedicado a realizar tareas en el hogar. También en términos generales entre estas empleadoras encontramos un reconocimiento y valoración de las empleadas como personas de bajos recursos económicos, que viven en la marginalidad y la pobreza, con cierta apariencia física y corporal y bajos niveles de instrucción formal. Es frecuente que sus miradas asocien las condiciones socio-económicas con la posibilidad de realización de algún tipo de acto irregular o inmorales por lo que resulta necesario establecer ciertos mecanismos de control y/o “formación” de las mismas.

¹⁵ Nació en el barrio de Caballito (típico barrio de sectores medios en Buenos Aires), tiene 60 años, tres hijos y su marido actualmente es empresario. Estudió licenciatura en relaciones públicas y actualmente dicta un curso en la escuela de Psicología Social Pichón Riviere.

En la historia de Juana puede verse reflejada una experiencia distinta a la que exhibimos para las empleadoras que trabajan y que pasan menos tiempo en sus hogares. En primer lugar, su mayor presencia en el hogar y la mayor necesidad de contar con una empleada para que limpie un hogar de grandes proporciones la transforma en una “ama de casa”. Esta necesidad por circunscribir la tarea de la empleada doméstica a la limpieza se funda en una desconfianza hacia los saberes y costumbres ligados a la cuestión del cuidado. Al mismo tiempo, la manera de construir una relación de mayor distancia desde donde poder mantener una relación de mando/obediencia aparece como una garantía en el sostenimiento de una relación de poder. Finalmente, la experiencia de Juana evidencia la manera cómo pueden ser reconfiguradas ciertas intenciones y criterios que guiaban las tareas ligadas al cuidado de sus hijos. De allí que contar con un carácter severo e inflexible y tener un comportamiento disciplinado con los niños de las empleadoras constituyó para Juana una paradójica sensación cuando vio que algo que ella reivindicaba como positivo y como sinónimo de responsabilidad como lo era la rigidez de las “alemanas”, se tornó en una intromisión que cuestionaba su poder.

A continuación exhibimos, desde la trayectoria laboral de Berta, una experiencia de inserción de las empleadas domésticas con una extensa trayectoria migratoria en el trabajo “sin retiro” con el objetivo de presentar aquellos sentidos de pertenencia, representaciones y concepciones que modulan las identidades sociales de las empleadas en relación con lo que denominaremos como “cultura afectiva”.¹⁶

2. Las empleadas domésticas y el cuidado de niños

2.1. Afecto e integración

Cuando llego a la entrevista pactada en Berazategui, provincia de Buenos Aires, Berta¹⁷ me atiende con una camisa de color blanco y un pantalón de *jean*. La cocina a donde me invita a pasar tiene azulejos blancos y se exhibe limpia y ordenada. Me llama la atención los numerosos bolsos de colores distintos que se muestran en la pared de la cocina, todos con nombres de universidades norteamericanas y algunos con títulos de congresos de medicina y odontología. Sobre la mesa hay un cuaderno y un álbum de fotos. Noto que tiene un señalador de la virgen de Itatí en una parte del cuaderno. Decide leerme una frase del cuaderno: “Bertita, ¿sabés que yo te voy a querer siempre?, yo te voy a extrañar ¿Ahora no voy a ser más tu hijita? Yo no quiero, dice (...) Y ahí nomás me dio una cartita que escribió ella sola y me dio una torta para mí. Si eso no es amor”.

Luego de leerme parte de la carta de “Vickita”[hija de su primera empleadora en Buenos Aires], en la que había referencias explícitas a momentos y situaciones compartidas con la niña y toda la familia, Berta sintetiza su experiencia en ese hogar por más de veinte años: “Ellos siempre me hicieron sentirme que estaba con ellos, que no era la empleada, como de la familia (...) yo le crié a la nena

¹⁶ Con este concepto me refiero al hecho de sentirse “parte de la familia” como un mecanismo de inclusión social así como un marco prescriptivo para algunas empleadas domésticas. Entendemos que ésta “cultura afectiva” es manejada y reivindicada por generaciones mayores e intermedias de empleadas, siendo las empleadas jóvenes quienes cuestionan en su accionar algunos de sus rasgos propios. En un texto aún inédito, siguiendo el trabajo de Maristella Svampa (2000) sobre la “cultura laboral”, ilustro los cambios acontecidos en las representaciones sociales y experiencias a partir de analizar y contraponer los relatos de tres generaciones de empleadas domésticas que realizan tareas de cuidado, marcando diferencias, contrastes y continuidades.

¹⁷ Nació en la provincia de Corrientes y actualmente tiene cincuenta y nueve años y dos hijos. Berta comenzó trabajando como empleada doméstica a los dieciséis años en Corrientes. Luego llegó a Buenos Aires en 1971 para trabajar como empleada doméstica ingresó en una familia influyente de la ciudad. La falta de recursos económicos dentro de su familia hizo que desde pequeña ella trabajara alternadamente en la cosecha de caña de azúcar y en los hogares de familias pudientes de la provincia cuando la cosecha no era redituable. Este hecho hizo que abandonara la instrucción primaria cuando tenía once años. Durante más de ocho años la mayor parte del sueldo de Berta era destinado a sus padres para que pudieran sostener el hogar donde vivían siete hermanos. A Berta la conocí por intermedio de dos empleadas que viven en el mismo hotel donde vive la propia Berta. Su propia hermana fue quien me mencionó su historia como la de alguien que no podía terminar de dejar un trabajo en donde estuvo más de trece años.

como mía y ellos sabían que yo le iba a defender siempre”. Luego conecta en su relato esta experiencia laboral con que su “tranquilidad” actual se debe a poder cobrar una jubilación como ama de casa y tener que trabajar actualmente como empleada doméstica aunque no de la manera que lo hacía antiguamente.

Admite que cuando llegó a Buenos Aires lo hizo en 1986 junto a su madre para dedicarse a cuidar del hijo de una hermana que había conseguido un trabajo en un hogar de la capital provincial. Reconoce que el trabajo en Buenos Aires le pareció distinto al que ella había experimentado en Corrientes. Para hacerlo utiliza la experiencia que sufrió el último día de su trabajo como empleada doméstica en su provincia natal: “Me hicieron salir por la puerta de servicio cuando no quisieron más mi servicio, allá son así, no son humanos, y eso que yo había criado a el nene y todo, nada”. Puntualiza cómo en su primer trabajo en Buenos Aires pudo lograr ser “bien tratada” desde el primer día.

Berta comenzó a trabajar en un hogar de sectores medios cuidando a una beba de un año y medio y también realizando tareas de limpieza en una casa de más de doscientos metros cuadrados. Aunque reconoce que el ritmo de trabajo era agotador apunta que la relación que comenzó desde el primer día con una de las hijas de sus empleadores fue lo que la mantuvo en el trabajo. Ambos empleadores salían temprano por la mañana y regresaban después de las siete de la tarde. La intensidad afectiva que generó con la hija menor de la familia hizo que Berta fuese invitada a distintos viajes que hizo la familia por distintos lugares del país y del mundo. Asimismo, comenzó a tener mayores responsabilidades y actividades en las que participaba oficiando de “madre sustituta”, como lo menciona en una entrevista. Desde salidas al cine, paseos por parques y plazas hasta su participación en actos escolares cuando los empleadores no estaban en el país, fueron algunas de las actividades en las que Berta participaba sintiéndose “privilegiada” por la seguridad que depositaban sus empleadores en ella. La confianza de sus empleadores también comenzó a verse reflejada según Berta en las constantes “ayudas” que ellos realizaron con ella. Desde pagos de un doble aguinaldo hasta la compra de un pasaje a Corrientes o de un medicamento para su madre por parte de su empleador que era médico, son algunos componentes que Berta relata como positivos en su experiencia en ese trabajo.

El nacimiento del varón de la familia donde trabajaba significó una demanda de mayor trabajo. En este sentido, quizás por única vez en la entrevista, de manera explícita menciona un conflicto en relación con las tareas de cuidado surgieron cuando nació el varón de la familia:

“A mí lo que pasa es que me gustaba mucho llevarlo, traerlo, me gustan los varoncitos, porque en mi familia, mis hermanas, todas tuvieron nenas y la única que tuvo varón no le conocí todavía (...) la señora, me decía, así como en chiste pero se ponía seria, que al nene no le tengo que dejar hacer cualquier cosa, que no le malcríe, que no le tenga todo el tiempo con la mamadera o que no le haga todo lo que quiere, y todo eso *cansa*”.

Aunque menciona este hecho y recuerda que en algún momento dudó en cambiarse a otro trabajo, al ver que las ofertas laborales podían ser mejores para ella, alega motivos por no haberlo hecho: “Yo estaba muy tranquila, era *como mi casa*, manejaba, los chicos, todo, la señora siempre me daba el okay porque bueno, después de un tiempo ya sabía todo”. Sin embargo, admite que cuando conoció a su actual marido comenzó a pensar seriamente en dejar ese trabajo. Al estar viviendo en la casa de su tía y no tener la mejor relación con ella, también comenzó a pensar en mudarse de barrio e intentar sacar un préstamo para comprar un terreno. Luego de dos años de tratativas consiguió que su empleador saliera de garante para dicho crédito y al año y medio de este hecho fundamental en su vida dejó de trabajar como empleada “sin retiro” para hacerlo de lunes a viernes de ocho a siete de la tarde. Berta se mudó a una pieza de una pensión mientras construía su hogar. Al mismo tiempo, Berta recuerda haber recibido sucesivos aumentos asociados a las cotidianas crisis inflacionarias que ocurrían en el país.

Cuando Berta tuvo su primer hijo decidió comenzar a concurrir menos tiempo ya que su marido había conseguido un trabajo con el que la podía sostener económicamente. En 1996, y a raíz de que su marido se quedó desempleado por seis meses Berta decidió comenzar a buscar trabajo en otros hogares además del que había estado la mayor cantidad de tiempo. Su empleadora le manifestó su

necesidad de reducir la cantidad de días de trabajo, debido a que sus hijos concurrían doble turno a la escuela y ella sólo la necesitaba para hacer tareas de limpieza. Ello hizo que Berta comenzara a buscar nuevos trabajos para suplir una importante falta de dinero en su hogar. En ese momento, consiguió trabajo por intermedio de unos conocidos de sus empleadores de su primera etapa en Buenos Aires y en una empresa de limpieza de oficinas por medio de una amiga del barrio.

La vorágine que significó su vida desde que se fue a vivir con su marido, al tener que sortear las dificultades ante la falta de recursos y la necesidad de conseguir nuevos empleos constantemente, hizo que quizás desde una mirada retrospectiva Berta realice quizás una lectura más positiva que lo real en relación con su experiencia en su primer trabajo como niñera en Buenos Aires. Berta, que actualmente trabaja dos veces por semana en una empresa de limpieza y otro día en la casa de dos personas conocidas de sus primeros empleadores en Buenos Aires, exhibe una mirada nostálgica respecto a las características que por ejemplo tiene su trabajo de limpieza actual:

“Ahora donde estoy, vas, entrás, limpiás y después, listo, cerrás y te olvidas de todo, tenés asignado un piso, lo tenés que hacer y volvés al otro día y otra vez. Nadie sabe quién sos, nada (...) para mis compañeras es mejor, dicen, porque nadie te jode, pero a mí me gusta otro trato”.

La impersonalidad y el desconocimiento de la biografía del trabajador aparece puesta como una dimensión negativa de su nuevo régimen laboral. Así, al final de una de las charlas Berta comenta orgullosa que hace dos días la llamó Vicky para invitarla al cumpleaños de un año de su hijo. Luego de comentar sus dudas acerca del regalo y la ropa que se pondrá para la fiesta, formula la siguiente conclusión: “Yo pienso que lo lindo que tiene esto [trabajo doméstico] es que quedan las relaciones, y lo importante es saber que cualquier día puedes llamarla y saber como está y verla, ver a los hijos, nietos, para toda la vida”. Podemos decir que la historia de Berta encarna, en tanto empleada con una larga experiencia en hogares cuidando de niños y bajo la modalidad “sin retiro”, el paradigma de la empleada doméstica “integrada” a la familia, siendo al mismo tiempo una especie rara, en proceso de extinción.

A continuación nos centramos en las estrategias que se activan cuando se disputan saberes y concepciones en torno al cuidado de niños.

2.2. Concepciones, experiencias y disputas

En contraste con lo observado en el caso de las tareas de limpieza, son las empleadas domésticas quienes revelan mayores desacuerdos en torno a las concepciones acerca del cuidado.¹⁸ Si bien la mayoría de las empleadas que realizan tareas de cuidado admiten seguir las sugerencias de sus empleadores porque ése es su trabajo, una importante proporción reconoce no estar de acuerdo con la metodología y las concepciones que guían las orientaciones de los empleadores. Es bastante común escuchar entre las empleadas opiniones que cuestionan o deslegitiman las concepciones y orientaciones que guían la gestión del cuidado de niños que les toca realizar en el hogar, considerando que en general son permisivos, flexibles y complacientes. Como veremos, en algunos casos las empleadas buscan imponer sus propios criterios y autoridad como personas competentes en la provisión de ciertos procedimientos para la atención de los niños que han demostrado eficacia con sus hijos, hermanos y/o sobrinos, aunque con la salvedad de no exhibirlos demasiado. En tal sentido, en esta parte final del artículo nos interesa mostrar la forma en la que estas discrepancias repercuten en los modos de establecer vínculos y administrar los conflictos cuando está en juego el trabajo de cuidados de niños.

¹⁸ Para mostrar un análisis pormenorizado de las concepciones diferentes sobre el cuidado y la crianza de los niños de las empleadas domésticas, se puede consultar el estudio de Dominique Vidal en Brasil (2007: 208 y ss).

2.2.1. De lo duro y de lo blando

Cristina tiene 47 años, dos hijos y veinte años de experiencia en el servicio doméstico. Habiendo pasado por el servicio doméstico “sin retiro” durante dos años, el grueso de su experiencia se ha centrado en el trabajo en distintos hogares de Buenos Aires. Cristina reconocía que después de trabajar cuatro años con una familia cuidando a una niña de tres años y un niño de seis, ella había tenido que suspender las palmadas y “coscorriones” que utilizaba con sus propios hijos cuando quería imponer su autoridad cuando estaba en el hogar de su empleadora.

Cristina contrastaba con su propia experiencia como madre en la crianza de sus hijos: “Nunca pensé en tratar a mis hijos como los de mis patrones porque donde yo vivo es otra cosa, están todo el día afuera, jugando a la pelota, de a muchos, viste, qué le voy a decir, que no corran, que no anden por la calle, es imposible, viste, acá es más a lo indio, pero está bien porque sino se mueren, si los meto a dibujar en mi casa, se mueren de calor en el verano, pero allá no porque son más recatadas las patronas”. En este sentido, destaca cómo ella aprendió a ocultar los entretenimientos y bromas que hacía con quienes cuidaba para no tener problemas con los empleadores. Sin embargo, comenta que en realidad aunque dejó de hacer cierto tipo de juegos, llevaba a cabo otros entretenimientos y pasatiempos que le servían también a ella para poder realizar las tareas de limpieza al mismo tiempo que cuidaba a los niños.

Por su parte, Marilyn (39 años, separada, tres hijos y quince años de experiencia) reconocía que el principal problema que encontraba en el trabajo de cuidado de niños tiene que ver con el abandono y la discrecionalidad que le otorgaban los padres cuando debían cuidar de sus hijos. Recuerda que ella cuidaba de dos niñas para una empleadora que “siempre estaba estresada” y que ella había bautizado como “el rayo (...) porque salía a la mañana, les daba un besito y salía corriendo”, para recién a la tarde llamar para preguntar por el estado de sus hijas. Afirma que los chicos se quedaban llorando y sufrían mucho siendo ella sola la que tenía que recomponer la situación y ocuparse del resto de las tareas de la casa. A la noche, cuando retornaba su empleadora, los niños corrían a saludarla y la mimaban a la madre, luego de que ella había tenido que estar todo el día tratando de hacerlos dejar de llorar. Una frase de Marilyn sintetiza mucha de lo escuchado: “Los mimos son para la madre y los llantos son para nosotras”.

En otras circunstancias, algunas empleadas consideraban el rigor de sus empleadoras como un elemento que las ubicaba en una situación de menor importancia. Así, Carla (34 años, una hija, divorciada) comentaba la experiencia que hasta el día de hoy recuerda cuando cuidó de un niño que le habían diagnosticado hiperkinesia durante más de dos años. Durante el primer año que trabajó en esa casa Carla recuerda la relación de afinidad que había logrado con el niño de ocho años que debía cuidar para una empleadora que trabajaba en la televisión y que estaba poco tiempo presente en el hogar. Menciona que su madre le había prohibido que saliera de la casa ya que lo encontraba como alguien que no iba a poder ser controlado por ella. Además, reconoce que tanto su empleadora como el padre estaban cotidianamente retándolo y prohibiéndole realizar salidas o actividades que para ella eran finalmente contraproducentes. Un día, que lo debía llevar al dentista, recuerda que pasaron por un parque del barrio y el niño le pidió entrar un rato, algo a lo que accedió. Carla reconoce que la experiencia para el niño fue tan importante que a partir de ese día comenzó a pedirle que lo lleve.

Aunque su empleadora no accedió a su pedido para que el niño pudiera divertirse en la plaza, Carla comenzó a buscar distintas estrategias para poder llevarlo de forma encubierta. En general, aprovechaba cuando lo llevaba a alguna actividad o salida (psicólogo, música, médico, club) para salir un rato antes y pasar por los juegos de la plaza. También comenta la horrible situación que significaba la comida para ella en tanto que la madre hacía esfuerzos que incluían exigirle que utilizara bien los cubiertos y que comiera erguido, algo que era casi imposible para ese niño. Estas la hacían sufrir “como si fuera mi hijo” lo que la llevó a reaccionar en una oportunidad frente a su empleadora manifestando su disconformidad con algunas cuestiones ligadas con el trato que tenía con su hijo. Carla recuerda que un día que su empleadora la llamó para decirle que llegaría tres horas más tarde y ella sabía que por esta demora debería retornar en dos colectivos a su hogar terminó por decidirse a

manifestarle sus discrepancias respecto a ciertas cuestiones que a ella la tenían movilizada. Este hecho derivó en una ruptura final.

Resulta interesante que la dimensión de la intensidad e implicancia afectiva con el niño que cuidaba constituya en el relato de Carla un aspecto que comenzaría a transformarse en una carga para ella. Asimismo, la sensación de angustia ante la imposibilidad de no poder tener injerencia en las decisiones de los empleadores como tampoco modificar las reglas y normas, constituyen algunas de las cuestiones por las cuales muchas empleadas como Carla deciden alejarse de esos trabajos. Finalmente, un tema que emerge constantemente y donde aparecen discrepancias es en los asuntos ligados a lo que los niños deben comer, cuán abrigados deben estar hasta la manera cómo se debe tratar a niños que lloran o se encuentran en situaciones complicadas. En tal sentido, en la parte que sigue nos centramos en la historia de Milagros para evidenciar algunos de los efectos que pueden tener ciertas decisiones y acciones de las empleadas en relación con la necesidad de supervisar ciertas cuestiones por parte de los empleadores.

2.2.2. Afectos en cuestión, saberes en disputa

Milagros tiene 43 años, es de origen paraguayo, tiene dos hijos y está casada. Llegó hace veintidós años a Buenos Aires para trabajar en el servicio doméstico. Ingresó a su primer trabajo, al igual que el grueso de las mujeres de ese mismo origen nacional, por intermedio de su hermana para cuidar a dos niños pequeños en una casa de Almagro. Actualmente vive con su marido en Moreno y trabaja como empleada “con retiro” en cuatro hogares, en tres de ellos realiza tareas de limpieza únicamente, mientras que en el último debe ocuparse de cuidar a un niño de doce años.

Milagros manifiesta grandes halagos hacia los primeros “patrones” que tuvo cuando llegó a los 21 años, soltera, desde Encarnación (Paraguay) para trabajar como empleada doméstica “sin retiro” cuidando a dos niños de tres y seis años en un hogar del barrio de Paternal. Expresa haber sentido que la trataban “como de la familia” reconociendo que en aquellos primeros años en la ciudad “ellos me hacían sentir bien (...) me hacían olvidar que estaba lejos de la mía”.

A los dos años de estar trabajando en esa casa, Milagros pudo regularizar su situación migratoria y conseguir su documento nacional de identidad a partir de la gestión de sus empleadores. Este hecho representó un cambio para ella en su propia experiencia como inmigrante. La lectura que hace de la actitud de sus empleadores para que pueda conseguir el documento se vincula con el papel que ella tenía con esos niños: “A mí me amaban [los hijos de sus empleadores], yo llegaba el lunes y se me pegaban, lo que pasa estaban todo el tiempo conmigo, yo les quería mucho y ellos a mí. Me gustaba mucho cocinarles, hacerle juegos, hasta dormían la siesta conmigo, los patrones no podían creer”. Luego de hacer mención a otras cuestiones prácticas y materiales que fundamentan sus opiniones Milagros expresa frustración ante la situación que se comenzó a generar en el momento que decidieron despedirla, luego de seis años trabajando con esa familia.

Cuando le pregunto por los motivos que llevaron a esa ruptura, Milagros comenta como una sus actividades luego de pasar del trabajo “sin retiro” al “con retiro”, tres años después de haber comenzado a trabajar en esa casa, que había conocido a miembros de la Iglesia Universal del Reino de Dios por intermedio de una amiga del barrio que le había pasado un “librito”. Comenta de las actividades y encuentros en donde comenzó a participar cada vez con mayor asiduidad, hasta que en un momento manifiesta haber comenzado a tener dificultades con la familia donde trabajaba porque afirmaba tener problemas cuando elegía vestirlos a su manera para llevarlos a algún evento. Relata que a ella siempre le gustó ponerle ropa “limpia”, “blanquita” “linda”, algo que ella consideraba que podía aparecer muy formal para el estilo que tenían sus empleadores, más informales en su indumentaria. Las camisas, zapatos y hasta en algunos casos una corbata que ella misma compró con su dinero comenzó a formar parte del atuendo por el que ella optaba antes de seguir el sugerido por los empleadores: “Es que me decían que les ponga unas cosas que no parecían para nene, sino para nenita, me parece que ellos no lo veían y yo sólo los quería ayudar”.

Aunque durante un largo tiempo Milagros no sintió ninguna reprimenda en este sentido, fue en el cumpleaños del sobrino de su empleadora que al llegar a la casa del cumpleaños, el rostro de la empleadora se transformó. Comenta que la llevó a un patio y le pidió que la próxima vez le diga cómo lo iba a vestir al niño antes de salir de su casa, aunque fuesen a la plaza. También le pidió que a partir de ese día ella siguiera las indicaciones precisas sobre la ropa que debían utilizar sus hijos. Milagros, que pasaba sola todo el día con los dos niños y era la encargada de llevarlos al colegio, al club, y otras actividades, comenzó a sentir dificultades para consultar cada vez que salían a la calle lo que debían llevar puesto los hijos de su empleadora.

En un momento Milagros admite haber percibido que sus empleadores comenzaron a pedirle que haga menos cosas con los niños y más tareas relacionadas con la limpieza. Asimismo, su empleadora comenzó a regresar más temprano del trabajo y quedarse más tiempo en el hogar. Esta presencia generó conflictos para Milagros, porque su empleadora quería imponer ritmos y modalidades que no existían hasta ese momento. “Los chicos se bañaban como una hora conmigo, después le sacaba los pijos, todo, yo, ahora lo quería hacer ella y en veinte minutos”.

Todo cambió cuando fue la abuela quien comenzó a comprarle ropa nueva para los nietos, algo que Milagros definió como una “manera de dejarme de lado”, ya que consideraba que ella “había quedado con la libertad de decidir en esas cosas”. Al año de que la abuela comenzó a concurrir cotidianamente al hogar donde trabajaba Milagros, el empleador fue quien le manifestó que por un problema monetario de la familia ya no podían pagarle. Esta decisión fue vivida como una hecho que la afectó personalmente ya que según reconoce “yo ya me había encariñado también mucho con ellos [los empleadores]”. Manifiesta que el carácter abrupto y sobre todo el hecho de haber dejado de ver de un día para el otro a los niños que había cuidado durante más de seis años fue algo que la impactó. Sin embargo, decidió durante un tiempo realizar llamadas telefónicas, seguir visitándolos en algunas ocasiones para llevarles regalos, recobrando su tranquilidad, ya que la última vez que los visitó en su casa “ambos tenían puesto la ropa que yo les había comprado, eso habla de que no estaba equivocada y de que los quería, y los patronos lo saben”.

La ruptura para Milagros aparece interpretada en su discurso como una cuestión emotiva que la afectó personalmente ya que dejó de ver a los niños que había cuidado y criado durante bastante tiempo. Asimismo, este alejamiento de los niños, vivido como una cuestión personal y de enorme desilusión, no la dejó percibir la importancia que para los empleadores tenía poder fijar los criterios de organización de las tareas relativas al cuidado. En estos casos, encontramos que es el grado de autonomía logrado por la empleada aquello que se sitúa como el principal inconveniente por el cual se decidió despedir a la empleada, según la opinión de los empleadores. Seguidamente, evidenciamos desde algunas historias y relatos los efectos que puede traer la presencia de las empleadoras en los hogares donde trabajan las empleadas domésticas, al interferir en las tareas que realizan en sus hogares.

2.2.3. Las “metidas” y las “desubicadas”

Cuando Mónica (47 años, ocho años como empleada “sin retiro”, dos hijas, separada) decidió por primera vez poner en penitencia al niño que estaba cuidando porque le había pegado a otro nene, su empleadora llegó de la calle y habló con su hijo y después de decirle que no lo hiciera más lo abrazó afectuosamente y lo liberó de la penitencia, algo que la enfadó. A este episodio se agregaron varios más en donde Mónica vio cómo los pedidos que le había hecho su empleadora sobre ciertas pautas y restricciones que debía tener con su hijo, no eran cumplidos por ella misma.

Así, el caso de Mónica como el de muchas empleadas entrevistadas exponen un ejemplo interesante desde donde evidenciar cómo diversas prácticas e injerencias de los empleadores terminan socavando la autoridad de éstas, siendo la situación posterior que se genera con los niños de tal dificultad que las hace buscar otro trabajo para no tener que sufrir las consecuencias de tener que poner límites a un niño cuando ya se encuentran desautorizadas. Para obviar los efectos que estas injerencias puedan tener en

sus labores cotidianas, algunas empleadas mencionan explícitamente que cuando trabajan cuidando niños es más provechoso poder estar la mayor cantidad de tiempo a solas con ellos. La presencia constante y el conocimiento de sus propias reglas y códigos disminuyen las posibilidades de aparición de uno de los casos más complicados para las empleadas: el de los “chicos malcriados”.

A partir de su experiencia en otros hogares, María (empleada, 48 años, un hijo, separada) reconoce que el buen comportamiento del niño cuando no estaba su madre también se debía a que ella había sabido “(...) ponerle los puntos de entrada, porque conmigo él sabía que no se jodía, yo no era de andar con que a la tercera te fajo sino que si ya a la primera no me hacía caso lo dejaba sin postre, sin nada. Para la mamá eso era imposible (...) eso se complicó cuando ella estaba en la casa todo el día”. Este último relato María lo conecta con otro en donde destaca componentes diferentes y casi incompatibles con su empleadora. La situación refiere a un día en donde el niño comenzó a llorar por una causa, pero luego de una hora seguía haciéndolo aunque sin motivo alguno.

La reacción ante lo que calificó como un “berrinche de un nene malcriado” fue “no llevarle el apunte” y dejarlo llorar durante el resto de la tarde. Lo que ocurrió fue que el niño sabía que su madre estaba en la casa descansando y buscaba despertarla con el ruido. La actitud de María, quizás por tratarse de los primeros días que la empleadora estaba en la casa, fue la de dejarlo llorar hasta que se cansase y no accionar tal como lo hubiese hecho en otra ocasión. La empleadora se despertó y preguntó al niño desde cuando estaba llorando para al mismo tiempo de consentirlo por la experiencia sufrida para luego reprender a María.

La historia de María refleja la variabilidad de interpretaciones que pueden darse en la cotidianidad del trabajo de cuidados en función de la presencia o ausencia de las empleadoras mientras ellas se encuentran realizando su trabajo. Esta idea permite reconocer a las empleadas como María que las diferentes concepciones y disputas en torno a los métodos y maneras utilizados para cuidar a los niños pueden mantenerse sin conflictividad mientras las empleadoras no se encuentren en sus hogares. En este sentido, en otra de las circunstancias destacadas por las empleadas, las empleadoras aparecen como quienes buscan formas de intromisión más sutiles con el objetivo de supervisar y controlar la realización del trabajo de las empleadas. En la mayoría de los casos, la intrusión y la observación indirecta sobre su trabajo terminaba generando sentimientos de inseguridad y de desconfianza en las propias trabajadoras. Así, estas sensaciones son las que aparecen reflejadas en varios de los relatos de las empleadas domésticas en relación con las precauciones y temores que tienen en los trabajos que realizan cuidando niños.

Consideraciones finales

A través del artículo hemos revelado la importancia del trabajo de cuidado de niños al momento de analizar las tensiones, acuerdos y negociaciones que se realizan entre empleadoras y empleadas domésticas. Hemos visto la importancia de la implicancia afectiva como un marco dentro del cual las relaciones de cuidados se desarrollan. La cercanía y la proximidad constituyen aspectos constitutivos de la tarea de cuidados y guardan efectos diferenciales en función de la configuración de los vínculos que se construyen cotidianamente.

A diferencia de las tareas de la limpieza, las empleadoras no manifiestan una explícita “impermeabilidad cultural” de las empleadas domésticas en relación con los conocimientos y saberes vinculados con la tarea de cuidados. Sin embargo, hemos visto cómo en función de las propias necesidades y posibilidades las empleadoras buscan supervisar y controlar ciertos aspectos de las tareas de cuidado que consideran prioritarios. Observamos cómo la variedad de formas y manejos de los vínculos con las empleadas domésticas están relacionados con la situación de actividad (si son o no trabajadoras), su propia experiencia de socialización con empleadas domésticas así como la propia dimensión generacional y los recursos (léase, redes de relaciones sociales) con los que cuentan las empleadoras. Hallamos que las empleadoras que trabajan encuentran mayores dificultades para exponer sus propios criterios y expectativas debido a las dificultades que avizoran por una posible

partida de la empleada, algo que se traduce en una dificultad para continuar con sus carreras profesionales.

El nivel de dependencia hacia estas empleadas domésticas remuneradas varía en función de la propia disponibilidad laboral de la empleadora (que le permita, por ejemplo, poder llegar más temprano al hogar o salir más temprano del mismo) y de la posibilidad de contar con redes de relaciones sociales. Esta cadena de personas (como vimos, en general, mujeres –madres, hermanas, primas, tías, abuelas, amigas, conocidas-) otorga en algunos casos la posibilidad de supervisar y verificar la realización de las tareas como la propia probidad de la empleada en la tarea solicitada ante la ausencia de la empleadora.

Entre las empleadoras que trabajan descubrimos cómo cuando hacen referencia a métodos de crianza en particular y a la menor importancia que le otorgan a la presencia de la madre para un mejor desarrollo del niño, frente a una mucha mayor relevancia otorgada por quienes están más en el hogar. Cierta visión más pragmática y menos rígida por parte de las empleadoras trabajadoras se contrasta con una mayor sustancialización que muestran las empleadoras que no trabajan cuando se tocan ciertos temas. Asimismo, resulta interesante cómo mientras que el peligro para las empleadoras que trabajan lo constituye el hecho de llegar a perder cierta cuota de afecto, de confianza y de cariño que los pueda llevar a sentirse desplazados en su rol de madres, para las empleadoras que no trabajan, el riesgo de la presencia de la empleada se manifiesta en la posible pérdida de poder y autoridad que ejercen para imponer la forma, en definitiva, el *cómo* deben hacerse las cosas dentro del hogar cuando se trata de cuidar a los niños.

También pudimos hallar cómo las empleadas en función de dimensiones como la trayectoria migratoria, la etapa en el ciclo vital y la generacional elaboran interpretaciones y evaluaciones relativas a sus experiencias dentro del trabajo de cuidado de niños. En tal sentido, la historia de Berta nos permitió analizar un modo de implicancia afectiva desde donde pudimos visualizar representaciones sociales que están fuertemente definidas por un sentido de pertenencia a la familia en donde estas empleadas realizan o realizaron tareas de cuidado, reuniendo y haciendo converger tanto una identidad social ligada a esa pertenencia, con el orgullo ser empleada doméstica y la defensa/reivindicación de una “cultura afectiva” que les ha permitido acceder a ciertos recursos materiales como simbólicos.

Luego, presentamos las distintas quejas y reclamos que expresan en relación con las tareas de cuidado. En tal sentido, fue un esfuerzo de este artículo exponer la diversidad de criterios y razonamientos en disputa para, de este modo, dar cuenta de cómo las empleadas domésticas explicitan discrepancias en relación con las concepciones ligadas a la crianza de los niños, algo que al mismo tiempo se les exhibe de manera práctica en su propia cotidianeidad laboral dificultando y hasta a veces obstaculizando la realización de sus tareas laborales. La presencia de las empleadoras muchas veces constituye una práctica que pone en riesgo la autonomía y la gestión de la relación con los niños que éstas cuidan. Por último, quisiera adelantar la relevancia que tiene la dimensión afectiva y la “carga” sentimental en las distintas formas y modalidades que adoptan las finalizaciones de los vínculos laborales. La dimensión moral, afectiva, sentimental que está contenida en la relación laboral en donde se realizan tareas de cuidado de niños es aquello que dificulta poder definir de manera acabada los límites y fronteras entre un tipo de lazo social o de relación social y otra.

Finalmente, al ser una tarea en donde las empleadas se involucran afectivamente con los niños que cuidan el artículo nos permitió explorar en las distintas maneras que tienen para manejar y maniobrar los lazos emocionales las empleadas y sus empleadoras. En tal sentido, la afectividad aparece en este tipo de trabajos como una válvula que regula derechos y deberes de ambas partes permitiendo la generación de cierto tipo de relaciones, reclamos, derechos, solidaridades, acuerdos, contratos, al mismo tiempo que obturando otros. Asimismo, esta doble condición de la afectividad permite, al situarse en la interfase entre la esfera pública y la privada, construirse sobre la base de una multiplicidad de lógicas y sistemas de representaciones. De esta manera, tanto empleadas domésticas

como empleadoras pueden movilizar modelos paternalistas así como formas salariales y contractuales. Como muestran diferentes estudios, empleadas y empleadoras pueden aludir a la fidelidad, a la protección, a la confianza y a la pertenencia a la familia para caracterizar la relación, sin excluir la referencia a los derechos laborales y sociales (Anderfurhen, 2002 y Vidal, 2007).

Bibliografía citada

Brites, Jurema (2007). “Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores.” En: *Cadernos Pagu* (29), julho-dezembro de 2007:91-109, Porto Alegre.

Canevaro, Santiago (2008b). Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de “modernidad”, *IX Congreso Argentino de Antropología Social*, ISBN: 978-950-579-103-3, Misiones (Argentina).

Canevaro, Santiago (2011). “Como de la familia”. *Entre el afecto, la desigualdad y el mercado: empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires*. Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires.

Esquivel, Valeria, Eleonor Faur y Elizabeth Jelin (2009). *Hacia la conceptualización del cuidado*. Buenos Aires: IDES-UNICEF-UNFPA.

Gogna, Mónica (1993). “Empleadas domésticas en Buenos Aires”. En: Chaney E., García Castro (edits.). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y...más nada*. Venezuela: Ed. Nueva Sociedad.

Gorbán, Débora. (2011). “Empleadas y empleadoras disputando los límites de lo doméstico”, *IX Reunión de Antropología del Mercosur*, Curitiba.

Hondagneu Sotelo, Pierrette (2001). *Doméstica. Immigrant workers. Clearing and caring in the shadows of affluence*. Berkeley: University of California Press.

Jelin, Elizabeth. (1977). “Migration and Labour Force Participation of Latin American Women: The domestic servants in the cities”. En: *Sings*, vol. 3, N° 1, Women and National Development: the complexities of change ‘Autum, pp. 129- 141.

Kofes, Maria Suely (2001). *Mulher, Mulheres – Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. Campinas-SP: Unicamp.

MTESS, Banco Mundial e INDEC, (2005). *La informalidad laboral en el GBA*. Fuente: EPH, Módulo de Informalidad, 4° Trimestre.

Svampa, Maristella (Ed.) (2000). “De la patria metalúrgica al heavy metal” En: *Desde Abajo. La Transformación de las Identidades Sociales*. Buenos Aires: UNGS-Biblos

Tizziani, Ania (2011). “El servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo”. En: *Revista Trabajo y Sociedad*, Nro 17, vol. XV, Invierno.

Vidal, Dominique (2007). *Les bonnes de Rio. Emploi domestique et société démocratique au Brésil*. Ed. Septentrion, Lille.

Wainerman, Catalina (2005). *La Vida Cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere Editorial

Zurita, Carlos (1983). “El servicio doméstico en Argentina: el caso de Santiago del Estero”. *Informe de investigación del Instituto central de Investigaciones Científicas*, Universidad Católica de Santiago del Estero.

Zurita, Carlos (2005). “Trabajo domestico, servidumbre y situaciones de género”, *Documento del Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Sociedad*, Universidad Nacional de Santiago del Estero.