

Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de "modernidad".

Santiago Canevaro.

Cita:

Santiago Canevaro (2008). *Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de "modernidad"*. IX Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Misiones, Posadas.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-080/137>

Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de “modernidad”¹

Santiago Canevaro
(CONICET-UBA)
sancanevaro@gmail.com

1. Introducción

La importancia del trabajo que realizan las trabajadoras del “servicio doméstico” en los hogares de “clase media”, constituye una actividad ampliamente difundida en Argentina desde hace al menos un siglo. Sin embargo, resulta difícil encontrar trabajos referidos a la relación cotidiana que entablan empleadores y empleadas domésticas. Si bien se encuentran estudios 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. Nuestro trabajo por tanto, se propone explorar una mirada “puertas adentro”, en donde se iluminen las condiciones bajo las cuales se generan prácticas, representaciones y sentidos ligados a la “clase media” en su interacción con las empleadas domésticas.

La compleja y particular relación que se establece entre empleadas domésticas y empleadoras² lo distancia de otras relaciones laborales, siendo que su regulación es casi inexistente.³ La realización de tareas de cuidado y mantenimiento de los hogares de familias de clase media en Buenos Aires- desempeñada, en la mayoría de los casos, por mujeres pobres de origen migrante- así como las formas de remuneración y de relacionamiento que se desenvuelve entre “patrones” y empleadas domésticas, configura un sistema altamente complejo en el que el servicio doméstico se sostiene: de clase, de raza, de género, de migración, entre otras dimensiones.

La elección de las empleadas domésticas que trabajan para la manutención y la crianza de los hijos/as de sus empleadores (“clases medias” de Buenos Aires) constituye una decisión que no

¹ Este trabajo constituye una primera aproximación al trabajo de campo que me encuentro realizando para mi tesis de doctorado y que cuenta con la financiación del CONICET. El tema de mi tesis de doctorado se centra en comprender desde la cotidianeidad y las condiciones de del trabajo que realiza una empleada en el hogar de otra persona, el conjunto de dinámicas y relaciones sociales de ambigüedad que se generan al estar la misma atravesada entre otras por relaciones de tipo “afectivas”, no contractuales, que tornan aún más complejo el tipo de vínculo. La particularidad se aloja en que el lugar donde desarrolla su actividad la empleada doméstica es al mismo tiempo el ámbito doméstico, de privacidad e intimidad de una familia de “clase media” o clase alta. Al mismo tiempo, la proximidad y participación de la empleada en actividades y relaciones sociales torna relevante analizar desde el punto de vista de las empleadoras aquellos recursos y prácticas que instauran como un modo efectivo de identificarse y reconocerse, y al que dotan de particulares contenidos a través de sus prácticas, experiencias e interpretaciones. Es por tanto en esta matriz relacional donde se focaliza mi tesis.

² Para este trabajo nos centraremos básicamente en el resultado de trabajo de campo que vengo realizando con mujeres empleadoras. Al mismo tiempo, utilizamos el femenino, teniendo en cuenta que quienes contratan y establecen el vínculo laboral con las empleadas domésticas son las mujeres de los hogares donde trabajan. Como veremos más adelante, muchos trabajos señalan como la extensión en el uso del servicio doméstico representa para las mujeres de clase media y alta que las contratan la posibilidad de dedicarse a sus carreras profesionales a costas de la subordinación de otras (Filet- Abreu de Souza, 1980; Jelin, 1977; Bucafusca, 2007).

³ En nuestro país si bien esta actividad se encuentra reglamentada por el Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto Ley N° 326/56) desde 1956, pertenecen a un régimen distinto no comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Dicha ley no incluye a los trabajadores del servicio doméstico en sus disposiciones debido a que cuando el empleador contrata a la empleada no lo hace con afán de lucro, elemento fundamental para definir una relación contractual/laboral, según la LCT. En síntesis, no es considerada empleada porque el empleador no la contrata para obtener ganancia (MTESS, Banco Mundial e INDEC, 2005).

debe ser considerada solamente como el resultado de una necesidad práctica y concreta. En el proceso de selección, en su sostenimiento así como en las maneras de continuar y finalizar este tipo de vínculo se entrelazan trayectorias, experiencias y sentidos que aparecen moldeados por modelos, estereotipos y representaciones de “clase media”. Poner el acento en un análisis etnográfico permitirá dar cuenta de las evaluaciones prácticas y representaciones que las empleadoras manejan en relación con el trabajo que realizan las empleadas domésticas dentro de sus hogares, permitiéndonos comprender la relación entre los valores, percepciones y representaciones preeminentes en los ‘sectores medios’ referidos a los usos del espacio, del tiempo y del cuerpo.⁴

Las relaciones cotidianas de los hogares de clase media de Buenos Aires son constantemente permeadas por la presencia de mujeres – en su mayoría de origen humilde y migrante – que en su mayoría realizan tareas de limpieza y manutención de los hogares de estas familias así como se encargan de cuidar a los hijos/as de éstos. Si por un lado, las tareas ligadas a la manutención del hogar (limpieza y organización del espacio y el tiempo) constituye un aspecto de grandes discordancias y tensiones en la relación entre las empleadas y empleadoras⁵, es en el tipo de tareas de cuidado y crianza que realizan las empleadas donde encontramos una importante dosis de “ambigüedad afectiva” (Goldstein, 2003; Brites, 2007).

La especificidad que reviste el caso argentino (y más específicamente de Buenos Aires) remite a que mientras que en Brasil esta “ambigüedad afectiva” refuerza un sistema jerárquico existente, el mismo mecanismo funciona de una manera distinta y ligada a las características específicas tanto de empleadas y de empleadoras locales. En este punto, veremos cómo emergen ciertas representaciones vinculadas con un imaginario “igualitario” y “moderno” de clase media y cómo al mismo tiempo veremos cómo estas ideas y cosmovisiones funcionan se actualizan de acuerdo con distintos contextos y situaciones cotidianas. Este ejercicio apunta a poder complejizar en la heterogeneidad histórica y social de dichos sectores sin dejar de reconocer la importancia de encontrar identificaciones y modos de pertenencia comunes.

1.1. Familia, trabajo y el “cuidado” en los hogares de “clase media”

Guiados por una ideología de clase media los empleadores de Buenos Aires consideran indispensable el cuidado personalizado y privado de sus hijos/as para la realización de sus valores familiares (Fonseca, 1995). Por un lado, este proyecto familiar de clase media reconoce en el cuidado particular de los hijos/as un elemento central para la realización del mismo. En este sentido, como muestra Shellee Colen (1995), lo que asegura el trabajo doméstico de estas empleadas es una “complementariedad” de papeles, al liberar a los padres e hijos de las tareas domésticas y así tornar posible la concreción de dicho ideal. Al mismo tiempo, esta tarea supone un aspecto “estratificado” de la relación, esto es, la distancia social que sutilmente se marca entre la empleada y los otros miembros de la unidad doméstica y también, aquellos antagonismos que surgen a medida que las empleadas buscan usar su empleo como una manera de sobrevivir y de mejorar la vida de sus propias familias.

Claudia Fonseca (1995) elige para profundizar este tema y compara los modelos de sectores medios y populares para terminar explicando cómo en el caso de un “modelo de clase media” los parientes consanguíneos son relegados a un plano secundario en tanto que los niños son considerados vehículos de un proyecto familiar de largo plazo. *“Merecedores de sacrificio inmediato, se transforman en el foco de la unidad conyugal. Usando términos característicos de la clase media, se puede decir que en esas familias las personas “trabajan” su relacionamiento conyugal e invierten en los hijos a fin de “construir” una familia. El factor tiempo interviene para poner énfasis en la importancia de la continuidad y del planeamiento”* (1995: 40).⁶

⁴Somos conscientes del sesgo que implica centrarnos en la caracterización del vínculo como su análisis al focalizarnos en una punta de la relación (las empleadoras). No obstante, consideramos necesario a los fines de este trabajo profundizar hacia uno de los “lados” aunque en ningún momento dejamos de considerar significativo el hecho de que en la construcción del vínculo siempre estén presentes más o menos implícitamente las dos partes.

⁵ Este tipo de desajustes y tensiones en relación con concepciones de organización y limpieza diferenciales pienso trabajarlas en un capítulo específico de la futura tesis de doctorado.

⁶ Al contraponerlo con el modelo de los sectores populares, Fonseca destaca cómo los niños en estos sectores son considerados no como individuos singulares, sino como partes integrantes del grupo. Sugerimos al igual que lo hace Fonseca al comparar el caso de

Como bien lo muestra Jurema Brites (2007) para el caso brasileño, las empleadas y los empleadores en su convivencia e interacciones cotidianas construyen, intercambian y remodelan saberes domésticos, en un ambiente donde la complicidad y el antagonismo se ensamblan constantemente, y en donde la desigualdad es percibida en estos intercambios como un ejemplo típico de “reproducción estratificada” de clase, género y color (*Ibíd.*, 95).⁷

En el caso de los hogares de clase media de Buenos Aires con quienes he trabajado, son mayoritariamente las mujeres profesionales quienes deben manejar, gestionar y trabajar en la búsqueda, selección y sostenimiento de la relación que se establece con las empleadas. De esta manera, y ligado con el sostenimiento de un tipo de modelo de familia en la actualidad resulta indispensable la presencia de las empleadas domésticas en los hogares de estas empleadoras que en general privilegian el trabajo como un espacio de promoción y realización personal, no debiendo ser sacrificado por las exigencias familiares (Wainerman, 2005).

Al mismo tiempo, el tipo de vínculo que se establece entre las empleadas domésticas y los niños que cuidan supone un tipo de vínculo emocional al poner en juego cuestiones ligadas al cariño y a la crianza llegándose a construir en gran parte de los casos vínculos con altas dosis de afectividad. Si a este tipo de relación le agregamos un conjunto de arreglos, negociaciones, pagos y favores que no se condicen con servicios vinculados con algún tipo de contrato laboral, y al mismo tiempo encontramos que las empleadoras “participan” de las historias y realidades familiares de las empleadas al estar dispuestas a escucharlas y hasta interesarse en muchos casos por sus trayectorias y experiencias, encontramos cómo es que la “ambigüedad afectiva” configura un aspecto nodal para entender la relación.⁸

Asimismo, una particularidad del caso reside en que la actividad laboral se desarrolla en una unidad doméstica, ajena, de privacidad, donde las empleadas deben entrar en contacto con una familia, que no es la propia, para realizar tareas de limpieza, cuidado, cocina, entre otras, por la que reciben una remuneración. Al mismo tiempo, la proximidad tanto física como emocional de las empleadas en relación con los objetos, lugares y relaciones personales de las empleadoras y sus familias, constituye un eje crucial para analizar el tipo de vínculos y las prácticas de demarcación social como simbólica que se generan entre ambas partes. Esta doble condición del espacio constituye el molde o matriz desde donde se conciben los vínculos y el particular modo de vinculación laboral que se genera en dicho espacio.

Al mismo tiempo, un elemento que le agrega complejidad al caso radica centralmente en la falta de acuerdo (entre las partes sin duda pero también en la sociedad) acerca de cuál es la definición, por comprensión y extensión, de las tareas comprendidas en el trabajo doméstico y cómo se cotiza cada una de ellas, si se trata de un trabajo que comprende determinadas tareas a realizar en un tiempo determinado, o si se trata de un “servicio”, que además de un conjunto de tareas incluye un permanente “estar a disposición de”.

Un interés de este trabajo es poder mostrar cómo y aunque las crisis recurrentes para la clase media y los sectores populares en la Argentina de los últimos veinte años configuran momentos de indudable riqueza para el análisis de situaciones que modifican ciertas representaciones, estilos de vida e identidades, resulta esencial poder reconocer ciertas permanencias que figuran y enmarcan el soporte que sustenta a los hogares de clase media.

En un primer momento, mostraremos desde la historia de una empleadora residente en Buenos Aires cómo la historia de sus vínculos con distintas empleadas domésticas remite a posicionamientos, distanciamientos y acercamientos que se generan en función de condiciones individuales, familiares y sociales. Al mismo tiempo, veremos cómo al tratarse de una mirada

las clases medias brasileñas con el de las clases medias norteamericanas, como el caso de Argentina, no resulta tan común encontrar un modelo más “puro” de familia moderna, esto es nuclear y cerrada, ajena a la influencia del clan.

⁷ La noción de “stratified reproduction” de Collen apunta a mostrar cómo la reproducción de la desigualdad funciona a partir de que describe el modo en que las tareas “reproductivas” terminan siendo distribuidas de acuerdo con jerarquías de raza, clase, grupos étnicos y género. A través del análisis de un contexto particular – niñeras caribeñas (en general, negras) en Nueva York-, la autora muestra como un conjunto de valores familiares abrazados por las empleadoras profesionales de clase alta norteamericana sólo se sostiene con la ayuda de los servicios que proveen empleadas oriundas de países pobres.

⁸ Resulta interesante en términos comparativos como en los estudios de dos investigadores que realizan estudios en Estados Unidos (Collen; 1995 y Pierrette Hondagneu Sotelo; 2001) muestran las dificultades que se manifiestan entre empleadoras y empleadas cuando las primeras no reconocen ni se interesan por las historias de vida y realidades familiares de las empleadas. De la misma manera, exhibe Sotelo cómo las empleadas de origen latinoamericano en Los Ángeles critican fuertemente a sus empleadoras norteamericanas de clases medias altas por no querer darles algo de “amor” y “contención”, que es algo que ellas reconocen otorgar a los niños de estas familias.

relacional siempre son las condiciones que de ambos lados hacen posible (o no) cierto tipo de vínculo y no otro, partir de las comparaciones que la propia empleadora realiza.

En un segundo momento, consideraremos la multiplicidad de maneras, estrategias y evaluaciones que practican centralmente las empleadoras y sus familias para seleccionar y mantener vínculos con las empleadas domésticas que se encargan de distintas tareas dentro de los hogares. En la combinación de tácticas y métodos distinguiremos dos grupos de empleadoras que practican modos particulares de relacionamiento con las empleadas domésticas. Al mismo tiempo y como objetivo más general de esta parte del trabajo buscamos iluminar la manera en que la selección, el control como el sostenimiento de la relación con la empleada doméstica pueden ser pensadas como prácticas donde se actualizan modelos, narrativas y estereotipos ligados a la “clase media”. Finalmente, y como consideraciones finales buscaremos brindar una explicación que cruzando ambos momentos del análisis ayude a construir un mapa desde el cual pensar la articulación de elementos centrales para comprender la complejidad del vínculo, como son la inversión afectiva, la construcción de la intimidad y la condición de trabajo remunerado en un espacio como el elegido.

2. “A imagen y semejanza”

Patricia⁹ (en adelante P.) necesitaba luego de haberse separado de su marido y de haberse ido a vivir sola junto a sus tres hijos (8, 15 y 23 años) a la zona de Barracas, una persona que la viniera a “ayudar” tres veces por semana. P. recuerda que conoció a Cecilia (en adelante C.) porque cuando ella vivía en La Boca con su ex marido, su empleada de ese momento decidió volverse a Paraguay pero le recomendó a la prima que vendría para trabajar con ella.

Cuando C. llegó a la ciudad no conocía más que a su empleadora y a los barrios aledaños donde trabajaba. A los meses de comenzar a trabajar en la casa de C. por intermedio de una prima consiguió trabajo en otra casa cerca de la casa de su empleadora. P. recuerda que aunque ella no tenía intenciones más que de la limpieza ya que los hijos tenían actividades casi hasta las cinco de la tarde, prontamente comenzaron a tener una relación de confianza, producto de que C. comenzó a contarle “la vida terrible que había tenido en Paraguay y acá cuando llegó”. Abusos sexuales por parte de un tío, trabajo sin remuneración alguna en los algodones de su país, así como una historia muy terrible vinculada con una experiencia de abuso policial a su llegada al país y explotación y maltrato en los trabajos que había conseguido como empleada, conformaban un conjunto de aspectos que a P. la había “*sensibilizado mucho en su momento(...)me contaba que la madre los había abandonado, era una familia de nose cuántos hijos, 12, 12 bueno, la madre los había abandonado a todos, y bueno, que ella fue criada por el padre, que se yo, ese tipo de historias de la tele, bueno, pero en vivo*”

La relación con los hijos era cada día mejor y fue al año de trabajar con ella que P. le pregunta si la panza que tenía era porque estaba embarazada. Luego de confirmarle su sospecha C. admite que no sabía quien era el padre. Esta situación y ante la ausencia de familiares en el país, P. decide acompañar a C. en todo el proceso, consiguiéndole un médico pediatra y un lugar en el hospital Argerich para tener su hijo. P. recuerda que esta reacción fue algo “*humanitario que creo que cualquiera hubiera hecho, pienso que verla así, que además nos teníamos cada vez más afecto me hizo decidirme a ayudarla*”.

Una muestra del grado de afectividad del vínculo se expresa en que el nombre elegido para la hija de C. lo sugiere P. y es aceptado por C. Luego de unos meses C. vuelve a vincularse con quien había sido su pareja hasta tres meses antes del nacimiento de la hija. P. nota cómo C. aprende a marcar los límites a quien se había distanciado tanto de ella durante todo ese tiempo: “*Yo siempre la ví a ella como una chica **luchadora**, que tenía mucha inteligencia pero no intelectual, era **viva**, porque con todo lo que había pasado...*”

En ese tiempo la situación se había complicado también para P. ya que a su hijo mayor le comenzaron a suceder sus primeros brotes sicóticos. Estos estados llevaron a que su hijo mayor durante los próximos cuatro años se recluyera cada vez más en la casa, perdiendo amigos y relaciones. La relación con C. comenzó a profundizarse ya que estaban todo el tiempo juntos: “*Ella*

⁹ Tiene 50 años, es escultora y nació y vivió hasta los 20 años en Mar del Plata, cuando decidió junto a su marido de ese tiempo venirse a Buenos Aires para trabajar. Cuando llegaron vivieron en un conventillo de la zona sur de la capital porque “éramos muy hippies”. Luego se mudaron a unos departamentos de la zona de la Boca, donde vivieron más de trece años hasta que luego de separada, P. se mudó sola a una casa en el barrio de la Boca.

participa mucho de eso y le tiene mucho afecto a mi hijo y de alguna manera mientras ella está en casa colabora con situaciones fuertes, que para todos también eran nuevas y difíciles. Era una mina de hierro". No obstante esta apreciación, cuando P. analiza la relación que C. tenía con su hijo mayor en relación con sus otros hijos, surge un aspecto interesante a tener en cuenta:

*"Con los otros era mas distante obviamente porque mis hijos allá tampoco la **necesitaban** mucho, o sea, mis hijos eran mucho más independientes, Alberto [su hijo mayor] empezó a crear una dependencia de los adultos de la casa que bueno que hizo que ella lo protegiera, viste esta cosa que **inspira no sólo a una madre sino a cualquier mujer**, esta necesidad de proteger a una persona que estaba en ese momento con mucha **necesidad**, viste, de **contención**"*.

La combinación de los aspectos que destaca P. se fue consolidando hasta un punto en el que el hijo mayor de P. terminó siendo el testigo de casamiento de C. y en muchas ocasiones el hijo mayor de P. y C. con su hija compartieron salidas, actividades y programas juntos.

Cuando P. habla de la situación que pasaron juntas en relación a la de su hijo mayor, reconoce que esa "sensibilidad" que le vio desde el primer día a C. se complementaba con una búsqueda de mejoramiento de su situación. Esta tendencia a "querer progresar" lo encontraba P. al expresar que C. cuando había llegado: *"no sabía trabajar (...) aprendió todo en realidad conmigo, porque yo le enseñé a cocinar, le enseñé a limpiar, le enseñe.... **Ella es a imagen y semejanza de lo que yo. Ahora es una mina, casi te digo perfecta, como doméstica. Porque además yo soy re obsesiva, necesito que esté todo muy de limpio y de tal manera entonces yo le enseñaba cómo con qué producto, cómo tenía que tener el piso, cómo tenía que tener el cuarto. **Ella a aprendió todo eso, pero no es sólo que te enseñen, tenes que tener mano, ganas y ella resultó tener mucha mano, y además entusiasmo**"***.

Como relata P. no sólo aprendió a cocinar sino que C. le agregó su "impronta" y al mismo tiempo lo hizo con "productos que ella ni conocía como los macrobióticos y mucha verdura, cosas sin sal", algo que para la vida cotidiana de P. y sus tres hijos era fundamental. Si por un lado, la relación entablada con el hijo mayor de P. era fundamental por la compañía y la contención que significaba P. comenzaba a notar que el vínculo se estrechaba aún más a medida que sentía que se iba *"convirtiendo en alguien cada vez **más parecido a mí** (...) alguien que yo podía dejar encargada de todo, cerrando los ojos, era **como si estuviera yo en la casa**"*.

Luego cuando P. decidió mudar a su casa a la madre, C. debió también ocuparse del cuidado de la anciana de 90 años, de los remedios y de realizar algunas actividades. En realidad, la mudanza de la madre de P. tuvo que ver con las dificultades para seguir pagando las cuotas del geriátrico. En ese momento, en marzo de 2001 la situación económica de P. comenzó a deteriorarse al haber perdido el socio de su negocio. En ese tiempo P. necesitó que C. fuese mayor cantidad de tiempo y C. comenzó a llevar a su hijo que tenía meses a la casa de P..

Unos meses después (octubre de 2001) comenzó con retrasos cada vez más pronunciados en el pago de los salarios de C.. Como una manera de compensar esta situación P. recuerda que además de permitirle traer el hijo a su casa se había ofrecido informalmente que sus hijos podían cuidar de sus hijos cuando ella tenía que ir a otros trabajos. Al mismo tiempo y producto de la mayor frecuencia con la que C. concurría a la casa de P. con sus hijos, la relación que comenzaron a establecer la madre de P. con el hijo de C. fue "como la de una abuela, le cantaba, le hacía regalitos todo el tiempo, no sabes como se querían".

La continuidad de la relación y el vínculo entre C. y P. llevó a que en algún momento y producto de una relación que ya tenía cinco años y motorizado por una dificultad de P. con relación a la posible ocupación por parte de unos vecinos de una villa lindante a su casa, C. le consultó sobre la posibilidad de mudarse a ese lugar aledaño a la de P. Luego de tapiar la entrada y tener algunas experiencias de ingreso de personas que debieron ser desalojadas por la policía, P. consultó con su vecina quien le respondió: "Sí, que ocupe la casa, que la ocupe Cecilia con su familia, que sabemos que es gente decente, antes que la ocupen 20 familias".

Esta decisión la tomó P. en octubre de 2002 y según su concepción, *"era una manera de ayudarla, porque ahora ella estaba con los dos hijos y problemas en la pensión, imaginate que mudarse a esa casa para ellos era un gran cambio"*. A partir de ese momento, C. comenzó a vivir junto a sus dos hijos y a su marido. Si bien al principio P. encontraba que seguía siendo todo normal y que inclusive C. utilizaba a veces su casa para dejar a su hijo menor para poder ir a trabajar a dos lugares más, donde lo hacía además de la casa de P., al año comenzó a sentir que esto se tornó cada vez más invasiva su presencia. La primera muestra de ello P. lo retrata de esta manera:

“Y empezaron a crecer de alguna manera, viste: hicieron los techitos, arreglaron la cocina, a todo le tuvieron que poner techo, y poco a poco fueron creciendo, creciendo. Y ella obviamente, en al medida en que ella iba teniendo su casa, se la iba armando y en 3, 4 años se forman la casa, iban terminado una habitación, otra habitación...”

Al mismo tiempo y producto de que su madre que vivía con P. comenzó a tener más problemas de salud, comenzó a necesitar que C. viniese más días y horas. C. venía con sus dos hijos, se quedaba a comer y muchas veces fueron sus hijos los que cuidaron a los hijos de C.. Estas situaciones cuando se fueron extendiendo en el tiempo llevaron a que P. considerara que el vínculo había *“sobrepasado la relación de una manera patrona ,criada, ya había otra cosa, yo obviamente hacía que nunca les faltara ropa, nunca les faltaba, entonces...bueno, se terminó de confundir todo (...) un exceso de, cómo te puedo decir, de confianza, demasiado...yo creo que a ella le abrí demasiado la puerta en todos los aspectos, me hice cargo de muchas cosas de ella y su familia.”*

Esta confusión se fue articulando con una sensación que comenzó a tener P. con relación a ciertos consumos y a un estilo de vida que buscaba imitar el propio: *“ella sentía que podía avanzar en su casa, tener una casa amplia, con más comodidades, y obviamente que ella vivía en mi casa también, digamos, siempre obviamente iba a haber diferencias entre las comodidades de mi casa y las comodidades de la de ella, pero siempre ella sentía que tenía que imitarme en todo”*.

Estas imitaciones llevaron a que C. armara su “casa a imagen y semejanza de la mía” y que por momentos P. sintiera que las decisiones sobre la ropa que usaba o las cosas que compraba para su casa cada vez se parecían más a las mías. Aunque estas prácticas fueron manifestadas por P. como notorias, no llegaron a ser tan relevantes en el cambio de la relación con ella como cuando C. comenzó a participar del grupo religioso “testigos de Jehová”. P. notó que una modificación en su manera de ser y en el trato hacia ella se modificó a partir de ese momento.

P. recuerda cómo ella se ocupa de hacerle los cumpleaños a los dos hijos de C. ya que en esa religión no consideran propicio realizar una fiesta de cumpleaños. Esta imbricación afectiva entre ambas familias llegó hasta un punto en el que un día *“me tiró, así, una expresión como “ ¿por qué no corres el auto?...”Viste que los paraguayos tienen una modalidad de tuteo, ellos no pueden tratarte de usted”*. P. rescata de la frase cómo a diferencia de su experiencia con otras empleadas durante toda la vida había sido con C. con quien no había podido establecer *“una relación de usted, que, quieras o no, establece una relación de distancia, cosa que alo mejor no pasó con Cecilia porque, al ya haber tuteo, viste, ya...otros permisos que ella se toma, ella se tomaba otros permisos, que en general otras personas no se han tomado...y me dijo eso de que ponga en otro lado el auto porque ellos querían alquilar el lugar donde yo dejaba mi auto”* .

Luego de que P. se lo negó, C. buscó explicarle que “ellos [la familia de C.] querían crecer y que ella no se lo podía impedir”. En ese momento fue que se enteró que C. había intentado alquilarles parte del garaje a otros vecinos y también se enteró de que estaban recibiendo luz, gas y video cable del vecino. Allí fue cuando P. percibió como C. *“llegó a envalentonarse de un modo, de una manera, ya querer atribuirse, viste...O sea que llegó un momento en que ella ya no tenía límites”*.

Es interesante el planteo que realiza C. a P. para explicar los motivos del reclamo: *“bueno, Patricia, nosotros necesitamos crecer porque los chicos, porque esto, porque bla bla bla...”, “por qué vos te pones así?, vos no tenés ningún derecho, porque vos hiciste tu vida”, o sea, hacía estos planteos, no?, como diciendo “vos tuviste todas las comodidades, por qué no nos dejás a nosotros?”*.

Ante la nueva negativa de P., C. “siguió creciendo”, realizando distintos arreglos al lugar donde vivía y empezando a buscar el apoyo de la vecina de P. para poder lograr su objetivo. Un día C. le dijo a P. que no podía poner el auto más en el garaje. P. respondió que ella estaba automáticamente despedida y la insultó. Media hora después C. volvió llorando a pedir disculpas, explicando que había sido un exabrupto y que quería volver a trabajar. P. se negó y a los quince días recibió una carta documento donde C. le demandaba quince mil pesos en concepto de indemnización por despido, jubilación, aportes patronales y daños morales. P. se sintió muy mal por la situación y tuvo una descompensación ese mismo día. Decidió ir a hablar con ella y contestó las cartas documento hasta que C. desistió de seguir con el juicio.

El retroceso en el juicio fue leído por P. como una *“recapitación de C., de haber dicho esta mina me dio todo, me contuvo y me ayudó mucho, porque era un mina sola acá cuando vino”*. La “polenta” y las “ganas de salir adelante a pesar de todo”, que era uno de los atributos que

P. reconocía en la trayectoria de C. se habría modificado por una tendencia “desmedida” de mejorar su situación, al punto de llegar a afectar la relación entre ambas. Actualmente C. sigue viviendo con el marido y sus dos hijos en la parte de abajo de su casa. P. comenta que sabe por otras personas que ella ya no pasa por la puerta de su casa actualmente. A continuación y a los efectos de poner en perspectiva la historia de la relación con Cecilia nos parece relevante comparar con otras dos historias que P. reconoce como importantes y que surgieron de las mismas entrevistas.

2.1. Epílogo Comparativo

Actualmente y desde hace cuatro años por horas con P. está trabajando una empleada (Cristina¹⁰) en su casa. Cristina se dedica a cuidar a su madre y de algunas cuestiones ligadas a la manutención de la casa. Es interesante como inicio exhibir la manera como la presenta:

*“[Cristina] es muy distinta porque la veo con mucha **autonomía**, con, cómo te puedo decir, una personalidad muy fuerte, en algún nivel la encontras un poco más par. Pero justamente, como tiene un nivel mucho más alto, la mina también guarda distancia, sabe que tiene que guardar distancia, ambas sabemos que hay que guardar distancia pero ella también lo sabe, entendés. Entonces ella se ubica en su lugar...”*

A diferencia de Cristina y de Cecilia, P. puntualiza cómo cuando estaba casada y tenía tres hijos en edades escolares y ella debía trabajar más horas estando ausente durante ocho horas de la casa, le ocurrió otra situación con una empleada (Marta) de origen mendocino. Marta tenía 45 años cuando ella tenía 35 años, había venido de Mendoza donde había trabajado toda su vida en fincas de importantes personas de esa provincia donde recibían a presidentes, reyes y distintas personalidades del mundo:

“Ella estaba acostumbrada a ese tipo de servicio, viste... Era excelente. Yo tuve, por suerte... Ella era excelente, yo no le enseñé nada...ella me enseñó a mí (risas). Ella era una mina...perfecta. Cocinaba, de todo, limpiaba como los dioses, qué te puedo decir...la ropa blanca...ella se especializaba en la ropa blanca, ella dejaba la ropa blanca siempre blanca, qué te puedo decir”.

Este tipo de experiencia la había transformado en palabras de P. en una “mina siempre al servicio” pero que también para P. había excedido ciertos límites:

*“Por ejemplo esto, esto pasaba porque a mí me gustaba cocinar los sábados para mi familia, viste?, y para mí era un placer, lo único que me gustó de la casa siempre es cocinar, nada más. Entonces ella, que muchas veces venía para ayudarme con alguna cosa, porque la casa era grande y demás pero se notaba que no quería, **no le gustaba que yo cocinara**. Yo sentía esta cosa así de que no le gustaba, **se sentía celosa**, siempre decía “¿no quiere que lo haga yo? Yo el puedo hacer una cosita(...) o cuando nosotros comíamos en casa, ella nos estaba preparando la comida, yo me levantaba para suponte, levantar los platos, levantara de la mesa: “**no se levante**”, viste?, no quería ni que me levantara para sacara un plato de la mesa, ¿entendés?. “**Ya está listo el cafecito, vayan a sentarse al living que yo..., que las pantuflitas del señor cuando llegaba....que se yo...éramos muy celosos de nuestra intimidad**”.*

En este punto, queda claro que las observaciones sobre lo que se considera como su “intimidad” no sólo se modifican según la situación en la que se encuentra la empleadora en este caso, sino que también se asocian con las propias características de la empleada y del tipo de relación que establecen. Otro elemento que resulta llamativo cuando P. relata los comportamientos de Marta en su casa admitiendo que le hacían acordar a la relación que ella pudo observar de sus amigos chilenos con sus empleadas: “(...) **un servilismo insoportable**, hasta el punto que yo me he sentido muy molesta ya, muy molesta, invitada a la casa de unos amigos, que obviamente tienen dos o tres personal de servicio, que están permanentemente atrás tuyo, “señorito esto y señorito lo otro (...) yo por eso, a Marta le tuve que decir, mire, acá no son niño y niña sino Agustín y Florencia”.

También P. reconoce que se sintió invadida cuando vio que Marta le comenzó a mover los cuadros, mesas, sillones y plantas de lugar en un viaje que hizo ella y que dejó a sus hijos a cargo.

¹⁰ Tiene 54 años, hija de un sindicalista. Es oriunda de la provincia de Buenos Aires y siempre trabajó en changas hasta que tuvo sus dos hijos. Luego de que sus hijos se fueron de la casa (hace tres años) comenzó a trabajar como empleada doméstica en la Ciudad de Buenos Aires. Actualmente es miembro fundador de un Centro Cultural en Villa Domínico.

Actualmente P. reconoce que por suerte es la propia Cristina la que sitúa una distancia con ella y que eso la tiene más tranquila. Lo que no le gusta hacer se lo dice y el primer día le dijo que ella trabajaba solamente si le pagaba jubilación y obra social. Al mismo tiempo P. reconoce que Cristina conoce sus derechos claramente, *“una mina muy plantada, que se puede hablar de política, de cosas en general, tiene una opinión formada sobre las cosas., que se yo, con Marta lo doméstico diez puntos, me salvó la vida con los chicos, la casa, pero otras cosas, de política, eso no.”*

Una última diferencia que destaca P. entre Cristina y las empleadas que tuvo resulta llamativa: “o soy muy maniática de tener la madera bárbara y además, si cae agua en la madera, queda blanco. Entonces yo le digo que apenas riega, seque...no, ella riega, se va, y caen las gotas, entonces yo me pongo histérica (...) se lo digo pero se toma su tiempo, espera media hora...en eso veo que está plantada”. Esta situación comenta P. la llevó a tener que contratar otra persona para que limpie las veredas y las persianas que llevan más trabajo, comentando con risas la respuesta que tuvo Cristina: “ahora me puso una persona que yo me la tengo que estar bancando acá también?”.

La diferencia que muestra P. entre las tres empleadas evidencian la importancia de las condiciones particulares (contextos personales y familiares) así como de relaciones de poder que perduran a lo largo del vínculo. En las tres historias pudimos encontrar modos diferenciales de construir distancias, acercamientos y límites culturales de simultánea homogeneización y distinción con las cuales P. evidenció su vinculación con las distintas empleadas.

Mientras que Cecilia había sido instruida a “imagen y semejanza” de P. estableciendo un trato casi de “criada”¹¹, a través de los conocimientos aprehendidos no fueron los suficientes para poder reconocer las fronteras implícitas. En realidad se podría pensar que el reclamo de C. se inscribe en una lógica de igualdad con respecto a su empleadora. Es aquí donde emergen de manera dramática emergen los límites de la metáfora usada por P. acerca de la “imagen y semejanza”. Tanto los consumos como el tipo de vida que comenzaba a llevar C. requerían de una expansión y de nuevos recursos económicos, que para C. podrían ser alcanzados a partir de que la “comprendiera”. Ahora bien, y si bien P. no negaba las válidas intenciones de C. por buscar “crecer” y mejorar su vida, de alguna manera éstos estaban traspasando una frontera de clase. Esto en parte se explica por la reacción: echarla automáticamente y nunca más querer volver a verla. Una línea se había cruzado y si no se marcaba en el futuro no habría retorno.

Por su parte, la experiencia con Marta constituye otro tipo de vínculo: ella era más joven, tenía hijos que necesitaban ser criados, cuidados y una casa grande que mantener siendo que ella trabajaba todo el día y su marido tampoco estaba en la casa. Marta, con 54 años, habiendo sido “criada” de una familia mendocina de alcurnia, viviendo sola en Buenos Aires y con una gran experiencia en el servicio doméstico, consideraba a la familia de P. como su familia. La articulación de ambos elementos configuraron un vínculo en donde con el tiempo Marta comenzó a comportarse como alguien que podía manejar los tiempos, las relaciones y las actividades de la casa de P. Fue en ese momento que sintió un “exceso”, una “invasión” de servilismo por parte de Marta. P. buscó la mejor manera de decirle que ya no podían pagar más sus servicios para no exponer los verdaderos motivos del despido, algo que también exhibe la intensidad del vínculo.

Su relación con C. es más reciente aunque para P. parecen haber en los comportamientos y valores de C. una combinación ideal para mantener el vínculo en el tiempo. P. reconoce como un valor positivo que sea la propia empleada (Cristina) quien busque mantenerse distante y tenga una actitud más profesional en el trabajo. Haberle pedido que la blanqueen desde el principio, que puedan hablar de política y que ella sienta que comparte el hogar con una persona que conoce sus límites es algo que P. considera esencial para tener una empleada hoy en día. Ahora bien, podríamos pensar que esta fue la postura de P. en relación con las empleadas domésticas. Cuando analizamos su comportamiento con Cecilia al acompañarla al hospital para tener su hijo, hacerle el cumpleaños en su casa a sus hijos así como permitirle a su hijo mayor que la llevara a pasear en su auto junto a su hijo, entre otras acciones, no parece manejarse el mismo criterio de separación de

¹¹ La figura de la “criada” aparece en numerosas entrevistas como una metáfora de una empleada que llegaba a la casa de la familia que la empleaba por intermedio de una tía, prima o una madre y que el arreglo que se hacía era que se le pagaba muy poco dinero (y en este caso lo recibía quien la había llevado) o se obligaba a la familia a proveerla de comida, ropa y materiales y tiempo para concurrir a la escuela de la ciudad. Cabe aclarar que estas historias aparecen profusamente entre empleadoras que actualmente viven en Buenos Aires pero que nacieron y se criaron en ciudades y provincias del interior del país.

esferas que hoy en día reivindica como la mejor manera de sostener una relación con la empleada doméstica.

2. Eligiendo a la empleada: afecto, confianza e intimidad

En esta parte del capítulo me interesa destacar algunas estrategias de las empleadoras con el objetivo de elegir las empleadas domésticas que cuidarán de sus hijos/as, pero que nos permite observar ciertas conceptualizaciones, elementos y nociones más generales entre las empleadoras para posteriormente exhibir algunas diferenciaciones al interior de las empleadoras.

Como hemos visto en la parte anterior, la complicidad y la desigualdad conviven dentro del espacio que comparten empleadas y empleadores. Ahora bien, cuando la necesidad de los empleadores remite a buscar a una empleada para que cuide de sus hijos aparecen criterios de selección diferenciales (y diferenciadores) y valores que lo definen como un tipo de trabajo distinto al de otras tareas domésticas. No obstante, si bien la mayoría de las empleadoras con las que estoy trabajando consideran fundamental poder estar la mayor cantidad de tiempo con sus hijos en sus primeros momentos de vida, en su mayoría no logran poder compartir mucho tiempo porque deben volver al trabajo y por este motivo contratan empleadas *full time*.¹²

La importancia de “a quién se deja cuidando los hijos” emerge en el discurso de las empleadoras como un elemento de relevancia y supone cierta prudencia al respecto. Pero cómo decidir y confiar en la persona que viene a cuidar de sus hijos resulta un elemento indispensable para comprender el tipo de vínculo que se entabla, los arreglos y discordancias que emergen en el vínculo que se establece cuando la labor doméstica incluirá el cuidado de un hijo/a. En este sentido, la confianza, honradez y responsabilidad, que aparecen en los discursos de las empleadoras como cualidades indiscutiblemente necesarias requieren en la práctica un conjunto heterogéneo y diverso de maniobras y destrezas que las empleadoras realizan para elegir a las empleadas.

Por un lado, la existencia de una red informal de recomendación respaldada en los propios amigos, parientes y/o conocidos resulta uno de los recursos mayormente utilizado en el proceso de selección. Las referencias de personas que ellos conocen directa o indirectamente asegura la confiabilidad de la empleada contratada. Procurarse referencias de “familias conocidas” resulta un recurso inapelable. De allí que como refiere Martina (49 años, soltera, dos hijos), que la empleada provenga de una referencia directa es una garantía de seguridad:

“Y si conoces la casa [del empleador], como vive, que se yo, yo se como viven mis amigos, mi familia y como son, como crían a sus hijos, pienso que no puedo desconfiar en lo que me recomiendan porque es alguien que está dentro de sus casas y estoy seguro que no tienen a cualquiera”.

Esta primera articulación entre hogar, forma de vida, tipo de crianza en el proceso de elección de la empleada conforma un método de clasificación e identificación que, asociando valores familiares, prácticas y sentidos precisos determina para muchas de las empleadoras la elección final de la empleada. Al mismo tiempo y por el grado de selectividad y de fidelidad que transmite este tipo de red entre conocidos ‘directos’ funciona en un extremo como una malla cerrada, en donde quienes recomiendan lo hacen en muy pocos casos y casi únicamente a parientes con relación de sangre.¹³

Aunque no en gran medida, otras empleadoras, como Sandra (46 años, odontóloga, separada, tres hijos), al reconocerse más “perseguida” y aún contando con una “referencia directa”, recurren a conocer a la empleada en la propia interacción que tiene con los hijos de otras

¹² Usualmente las tareas vinculadas con el cuidado de los niños y que tienen que ver con lavarles la ropa, hacerles la comida, al mismo tiempo que realizar actividades al aire libre, salidas y otras labores, son realizadas por las propias empleadas durante la siesta de esos niños y no son usualmente consideradas como trabajo de la empleada doméstica. Así, aunque en la mayoría de los casos las empleadoras consideran esencial el cuidado del hijo/a no contemplan las numerosas tareas que deben realizar las empleadas. Como lo muestra Colen (1995) para el caso de las empleadoras mujeres en Nueva York, quienes contratan a las empleadas consideran que a pesar de no pasar mucho tiempo junto a sus hijos, el “cuidado principal” lo realizan ellas como madres mientras que las empleadas lo que hacen es “ayudarlas” o “cubrirlas” en los horarios que ellas no están.

¹³ Es interesante percibir que de la misma manera que esta malla de parentesco de sangre funciona fuertemente y de forma extendida entre las empleadoras, de una manera muy similar lo he percibido entre las empleadas domésticas. Así, muchas empleadas consideran que recomendar a una persona en las que ellas no confían teniendo la posibilidad de tener una experiencia negativa con esta persona, hace que solamente confíen en sus familiares más cercanos. Este resguardo en la utilización de las recomendaciones aparece en los relatos de las empleadas como una manera de no cuidar su propia reputación en el trabajo.

empleadoras antes de ingresar a trabajar en sus hogares. Visitar la casa de la amiga y/o pariente donde está trabajando la empleada sin comunicarlo o teniendo la anuencia solamente de la empleadora constituye una modalidad utilizada para poder analizar otro tipo de factores. En una de las pocas ocasiones que tuve de hablar con un varón que realizó este tipo de observación, éste mencionó que dicha práctica a él le había resultado para poder percibir el *“tipo de persona que metes en tu casa, ahí puedes ver la calidez que tiene por los chicos, las caras, el trato”*.

En esta línea, otra empleadora que consideraba necesario realizar estas consideraciones profundizaba sobre los rasgos más significativos a tener en cuenta en estas incursiones: *“(…) y... cómo se desenvuelve con los chicos, con la familia, que quiere de la vida o si es responsable con su casa o en sus cosas, sólo lo puedes saber si se lo preguntas, y si te quiere contar, y eso después te sirve a vos para evaluar qué tipo de persona es, porque no es más ni menos que tu casa, tus cosas, tus hijos lo que dejas en manos de otra persona”* (Sara).

Este punto que Sandra destaca como necesario para el reconocimiento de una empleada que va a trabajar en su hogar cuidando de sus hijos, nos permite mostrar la existencia de una disposición que inscripta en un proceso de delimitación y clasificación se convierte al decir de Furbank (2005) en un modo de “evaluación moral” que llevan adelante en general las empleadoras en el momento de conceptualizar a una empleada para luego contratarla.

2.1. Jerárquicas¹⁴

En este sentido, podríamos trazar una línea imaginaria y dividir a un grupo de empleadoras que en general enfatizan mayoritariamente en la necesidad de conocer a la persona que emplean a partir de realizar una evaluación acerca de su trayectoria. Entre este tipo de empleadores donde percibir mayores temores y menores niveles de confianza en las empleadas. De esta forma, algunas de las prácticas comunes para estos empleadores residen en delimitar espacios a los que la empleada tiene prohibido ingresar o clausurarlos a secas. Es muy común que los placares y armarios de los cuartos de dormir y las alacenas del living constituyan los lugares mayormente cerrados con llave. Es interesante exhibir como en algunos casos los motivos esgrimidos se justifican no sólo desde el punto de vista del empleador, por su seguridad, sino también desde la perspectiva de la empleada. En tal sentido, Delfina (61 años, ama de casa, profesora de inglés, casada), exponía que cerrar puertas, placares y alacenas la había ayudado a ella a sostener relaciones de más largo plazo. Habiendo tenido varios casos de supuestos robos y de posteriores despidos, Delfina brinda una reflexión que intenta incluir el punto de vista de la empleada:

“para mayor tranquilidad de todas, de ella y mía, yo cierro todo, porque si vos le preguntas a ella te va a decir que prefiere todo cerrado, porque sino imagináte que viene una loca y le dice que le faltan quince mil dólares, y vos cómo haces para probarla”¹⁵.

También la misma Delfina manifestó que el uso del delantal y gorro para el trabajo tenía que ver con una manera de “transparentar” una relación laboral. Otras como Lola (56 años, coiffeur, casada), prefieren brindar una explicación acorde con desigualdades económicas y las posibilidades de “tentarse” que puede encontrar una empleada a la que se le deja a la vista objetos de valor económico:

“por ahí no hacen nada pero si se tientan, aunque no sepan bien lo que es, ellas no lo tienen y eso lo saben, entonces hay que ser concientes del mundo que vivimos y que estas chicas tienen vidas muy duras, como que se endulzan, no dicen que la ocasión hace al ladrón?”¹⁶

En relación con las consideraciones que realizan sobre las empleadas cuando la tarea consiste en cuidar y en la mayoría de los casos “criar” a los hijos de estas empleadoras, circula en gran medida un tipo de temor a ciertos conocimientos y enseñanzas que pudieren adquirir a partir de

¹⁴ Aunque forma parte de una indagación actual sobre el tema y la posibilidad de construir una tipología al respecto, puedo afirmar que en general quienes mayormente poseen estas sospechas sobre las empleadas son aquellas mujeres amas de casa, que no trabajan muchas horas fuera de la casa y que en general cuenta con alguna orientación religiosa pronunciada. También es común dentro de este grupo encontrar historias sobre empleadas que cuidan a personas mayores, que por su condición son aprovechadas para la realización de robos y otras acciones afines.

¹⁵ En otros casos, encontré varias empleadoras que notaron que la relación con sus empleadas se volvía más tensa cuando percibían estas prácticas. Así, Rosa (46, ama de casa, empleada administrativa) me manifestó que ella por su experiencia “cuando dejas algo cerrado es porque algo tenés, mejor dejar todo abierto, eso genera un clima de que no le haces sentir que es un extraño en tu casa”.

¹⁶ En algunos relatos de empleadas domésticas han aparecido reconocidas como mecanismos utilizados por los empleadores en los primeros momentos de la relación dejar cosas de valor a la vista de ellas, teniendo como objetivo probar su honradez y confiabilidad.

la interacción con las empleadas. Algunas empleadas han mencionado que a ellas se las instrúa de no responder a las preguntas o interpelaciones de los niños sino que más bien debían solamente atenerse a repetir las órdenes y reglas impartidas por los dueños del hogar. 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 si lo sugieren algunas investigaciones en Europa y Estados Unidos (Martin-Fugier, 1979, en Brites, 2007). En estos casos hemos percibido que “prestar atención” a las historias personales y familiares de las empleadas esta destinada a poder conocer el “tipo de vida” que llevan adelante.¹⁷

En términos generales entre estas empleadoras encontramos un claro reconocimiento de las empleadas como personas de bajos recursos económicos, que viven en la marginalidad y la pobreza, con ciertos atributos físicos y corporales y bajos niveles de instrucción formal aunque cuentan con saberes informales que pueden servir como una fuente de aprendizaje de sus hijos.¹⁸ En algunos casos, la combinatoria de algunos de estos factores las puede llevar a cometer cualquier tipo de acto irregular o inmoral por lo que resulta necesario establecer ciertos mecanismos de control y “formación” de las mismas. Desde esta perspectiva, encontramos como en los usos prácticos y cotidianos del espacio en la relación que comparten con las empleadas en sus hogares, se activan y actualizan categorías de clasificación e identificación de grupos sociales con prácticas, intereses y hasta estilos de vida.

2.2. Reflexivas¹⁹

Mientras que en el anterior “grupo” de empleadoras el vínculo se construye desde la desconfianza y la sospecha como punto de partida, en el tipo de vínculo que buscamos describir a continuación, otros son los factores que definen y estructuran el vínculo cotidiano con las empleadas.

Un primer elemento que resulta común a muchas de las historias de empleadoras nucleadas en este grupo está centrado en buscar construir una relación lo menos jerárquica posible. Así, Beba (52 años, dos hijos, casa, psicóloga), relata como fue el arreglo que la convenció para tomar por primera vez en su vida a una empleada con cama:

*“Con la que está actualmente en con la que más he reflexionado, porque es la primera que tengo cama adentro. Llegamos a un **acuerdo** para que se quede algunos días de la semana a dormir, porque a mí me crea un **conflicto intelectual, no me termina de cerrar que se quede todos los días a dormir**, porque por un lado yo veo un **resabio de esclavitud**, pero por otro lado me sirve a mí porque me viene bien, porque por ejemplo puedo salir con mi marido los viernes y estoy más relajada porque las dejo a las chicas con ella y listo”.*

Si por un lado, el “resabio de esclavitud” aparece como un elemento a ser tenido en cuenta, por otro, la conveniencia y la comodidad que supone la presencia continua durante casi las dos terceras partes del día constituye un elemento importante a ser tenido en cuenta. Asimismo, y como han manifestado una gran cantidad de empleadoras, tener a una empleada “cama adentro” genera en estas empleadoras una sensación de **culpa**.

Beba explica que para realizar ese tipo de “arreglo” consultó a varias amigas hasta que una de ellas y que tenía el mismo problema: *“la fórmula que me dio es tenerla con cama pero sólo algunos días que hace que **ni yo ni ella nos cansemos**, viste porque tenes que **tener ese respiro de tener a alguien pero también de respirar vos**”.* La construcción de un baño y un cuarto al que se puede ingresar por una puerta independiente a la casa constituyó la primera remodelación que Beba reconoce como *“fundamental tanto para mí como para ella aparte me da no se que no tenga su*

¹⁷ Sin embargo, y a diferencia de la misma dinámica que encuentran los estudios realizados en Estados Unidos vinculados con la relación entre ambos agentes y en donde los empleadores en su mayoría no conocen ni sus apellidos, ni las historias personales como así tampoco se comprometen en interesarse en las historias de las empleadas que contratan, entre las empleadoras de Buenos Aires encontramos común que conozcan sus trayectorias e historias de vida y que esto derive – aunque no en todos los casos- en variados niveles de afectividad y compromiso.

¹⁸ La mirada tiende a complejizarse aún más cuando las empleadas nacieron en países limítrofes siendo allí los elementos étnicos y raciales de gran importancia.

¹⁹ Podríamos definir las como aquel conjunto de empleadoras que en general tienen alguna formación profesional y manejan un discurso reflexivo. Como veremos más adelante la relación con la empleada doméstica se les plantea como un conflicto lo procesan desde una postura intelectual y ética.

espacio privado, que no tenga que estar metida acá si no tiene nada que hacer (...) me tranquilizo darle más espacio, su lugar”.

Aquí vemos como la necesidad de contar con un espacio privado aparece como un factor imprescindible para la continuidad de la relación. Al mismo tiempo resulta sugestiva la delimitación de tipo de trabajo que establece Beba cuando se dispone a hablar del tipo de trabajo y de las obligaciones que impone a su actual empleada. Así, diferencia una persona que trabaja “cama adentro” (a su estilo) y la “Cama adentro, cama adentro”, que ella relaciona con los vínculos existentes en los countries privados. Esto lo rescata porque su actual empleada trabajaba en uno antes de entrar a trabajar con ella y le comentaba:

“(…) que nunca salen, que un ratito el miércoles, que ni vida tienen...estaba medio esclava,,ella me contó que hacía muchas cosas, mantenimiento del jardín y la pileta que no iba con su rol, pero me lo contó no como un rol de que me explotaban eh?, sólo de una manera así, de contarme, ella estaba bien ahí”.

Al mismo tiempo son recurrentes las alusiones en varios de las empleadoras a relatos de la infancia en donde describen situaciones y padecimientos de las empleadas que tenían sus madres, tías o abuelas y que ellas no quieren volver a repetir. En este sentido, los relatos de las empleadoras muestran una clara diferencia en relación con la generación de sus madres y/o abuelas. Algo que reflejan como llamativo refiere a la paradójica relación que lograban generaciones anteriores de empleadoras con las empleadas. Éstas en términos generales son descritas como vínculos de un aparente desapego y mayor jerarquía si se lo analiza desde las prácticas concretas compartidas, aunque logrando paradójicamente logran importantes cuotas de afectividad y de cariño entre ambas. Como lo expresa Norma sintetizando de algún modo otros relatos:

*Mamá sabía mandar, que se yo, era como que la tenía a sus pies para cualquier cosa y ellas [las empleadas] a la vez **la tenían como una reina**, la querían, que el cafecito, estaban ahí alrededor, aunque a **distancia**, no sé yo prefiero la **privacidad**” (Rosa, 54 años, profesional).*

Es interesante un elemento que agrega Susana (53 años, dos hijos, separada) en este caso, al establecer diferencias entre las condiciones laborales más restrictivas y flexibles 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 distintas: *“ella[su madre] se podía dar ese gusto [de despedir a la empleada], al estar más en la casa...entonces, total, te bancas un día laburando vos...pero uno que trabaja lo piensa cuatrocientas veces antes de rajarse a una empleada”.*

En el actual modelo de relación donde resulta primordial la presencia de la empleada para la vida de la empleadora, aparecen maneras y formas más moderadas para pedir y solicitar algún cambio en el tipo de tareas o en relación con el cuidado de los hijos. Así, Carola (36 años, una hija de 1 año, casada), explica como hizo para decirle a la empleada que cuidaba de su hija que no quería que la hiciera caminar haciendo fuerzas con sus propias ya que eso iba a devenir en un proceso natural:

*“mira, jorgelina...le dije...no sabía como plantearlo...pero al mismo tiempo no quería que hiciera eso con mi hija y que bueno, tampoco...toco madera, me quiero quedar sin empleada (...).entonces le dije que tenía una amiga que trabaja con chicos y le expliqué y lo tomó bien...se lo traté decir con todo lo que la bibliografía sugiere como **buenos modos**...”*

Lo cierto es que la necesidad de poder complementar carreras profesionales con obligaciones ligadas a la maternidad hace que estas mujeres tengan que emplear a una persona para que cuide de sus hijos pero que al mismo tiempo están encargadas de realizar distintas labores domésticas. En estos casos se privilegia en la mayoría de los casos el cuidado de los hijos a la limpieza.

Para estas empleadoras, como dijimos, poder contar con una empleada constituye una parte esencial donde se sostiene en muchos casos la continuidad laboral del hogar, por lo cual, como manifiesta Carmen (43 años, un hijo, separada):

“imagínate que le voy a pedir que me limpie atrás del mueble!, que de esta manera que no de la otra, no, gracias que la mina me cuida a mi hija bien, que está encariñada y se nota que la quiere, yo valoro la confianza y sobre todo la puntualidad”.

Las referencias al cumplimiento de los horarios de llegada constituye un punto central en el sostenimiento del vínculo y en los consentimientos que las empleadoras puedan “y bueno, mira, la

*anterior me venía siempre media hora, una hora tarde o no venía, señora, sabe que el tío, el nieto de, mi hermana... que se yo!, la verdad que a mí me importa a esta altura que venga porque no me puedo ir. Con Griselda [empleada] ya **no tengo más el corazón en la boca y eso es oro**”*

Pero para Carmen (43 años, un hijo, separada) que es oriunda de Entre Ríos y que había tenido experiencia con el personal doméstico que trabajaba en su casa, cuenta que las primeras que ella *“**trajo eran de allá** [Entre Ríos], una hermana, otra hija de la señora que ayudaba a mi mamá, pero no hay caso, como se dice, ven las luces de la ciudad y salen corriendo”*. El relato de Carmen está repleto de anécdotas con las empleadas recomendadas de su provincia que terminaban faltando o viniendo al mediodía los días lunes (“el día crítico”) y que tuvieron como consecuencia que ella perdiera dos trabajos en la ciudad. Tanto la gestualidad de Carmen como en su propio discurso en relación con las empleadas deja entrever una mezcla de sensaciones. Tomando un café una mañana en su casa ella admitió que en muchas ocasiones llegó hasta a llorar frente a sus empleadas y a abrazarlas, aunque puntualiza que la decisión estaba inscripta en una situación de angustia por la que estaba pasando

“(...)y mira, yo creo que estaba pasando por una situación angustiante, un papelón...yo igual no pienso como ella [su madre], que no hay que tocarla, nada, pero ahora no me veo que lo podría volver a hacer, pero ahí, sola, con mi hija, recién llegada y separada, la chica también era de Entre Ríos, y sí, éramos dos Ramonas²⁰ en Buenos Aires, no?”

Carmen menciona que actualmente su hijo tiene siete años y que como aprendió a ir sólo al colegio, ahora su dependencia es menor aunque destaca que cuando no viene esta persona “se me destartala todo”. Al mismo tiempo reconoce que lo que la deja tranquila es el “amor” y el “cariño” que se tienen entre ambos desde hace tres años y eso es lo que a ella solamente le interesa.

Estas últimas historias que hemos retratado sucintamente exhiben de alguna cómo las trayectorias laborales de estas mujeres se enmarcan en situaciones de precariedad laboral en relación con el primer grupo de empleadoras analizada, debiendo en muchos que trabajar para sostener económicamente sus hogares. Aunque no resulta de una necesidad imperiosa para el sostenimiento de sus hogares como si puede ser en el caso de las propias empleadas domésticas, en varios casos he percibido que la posibilidad de contar con una empleada constituye muchas veces el único medio para continuar con sus trabajos. En este sentido, la historia ocupacional y las “estrategias profesionales” de las empleadores se ven modificadas cuando deben comenzar a hacer frente a obligaciones familiares, teniendo que conciliar trabajo y familia (Wainerman, 2005). Estas situaciones al mismo tiempo modifican los requerimientos y demandas que realizan a las empleadas y hasta en algunos casos terminan configurando relaciones de gran proximidad e intensidad afectiva.

2.3. Menú de dilemas

Aunque como vimos con las historias anteriores, un importante problema reside en la angustia que supone buscar una persona que cuide de sus hijos, para este segundo grupo de empleadoras uno de los grandes dilemas que trae aparejado la presencia de las empleadas – sobre todo para aquellas que las tienen “cama adentro”- reside en las interacciones cotidianas que se suceden por la permanencia de la empleada durante todo el día en la casa. Si bien varias son las situaciones que derivadas de la presencia de la empleada en la casa de la empleadora generan desde “conflictos intelectuales” hasta “problemas prácticos” como los puntualizados anteriormente, en particular el momento de la comida y la decisión de compartirla (o no) con las empleadas constituye una circunstancia problemática de resolver para la mayoría.²¹

En algunos casos las empleadoras lo resuelven comparando y consultando con sus amigas y/o parientas, aunque como manifiesta Mabel (47 años, tres hijos, casada), en relación con una

²⁰ Nombre con que se conoció a una caricatura que aparecía representando a una empleada doméstica de origen española en un periódico de divulgación nacional.

²¹ Algunos antropólogos han estudiado en diferentes lugares del planeta cómo a diferencia de los occidentales que consideran que el semen y/o la sangre del acto sexual son los vectores de sustancia compartida entre padres e hijos, existen pueblos que conciben tanto el acto de amamantar, de compartir la comida o el mismo acto de producir alimentos juntos como símbolos de conexión (tan o más) poderosos que el acto sexual mismo. Así, existen autores como Carsten (2000) que han mostrado que entre los indios Piró de Amazonía que el vínculo de parentesco esta constituido en el acto de alimentar y de compartir dicho momento. Desde el punto de vista de los Piró, es la memoria del proceso alimenticio lo que informa la definición de los vínculos. En ese contexto, la información sobre los orígenes fisiológicos ocupan un lugar de interés secundario (Carsten: 2000, en Fonseca, 2006).

empleada que ella considera un “estandarte” en su vida, que vino sola a Buenos Aires y que no tenía familiares más que una tía en la ciudad y por haber cuidado a sus tres hijos de dos, tres y siete años y mantenido su casa por más de diez años, “¿cómo le voy a decir que no coma con nosotros?, a mí ni se me pasa por la cabeza. Ella estaba más tiempo con los chicos que yo, vio todo lo de la separación, me ayudó, se la bancó hasta te digo que me prestó plata una vez... así que si le decía, vaya a comer a la cocina yo misma me iba a sentir como una hija de puta, una **inhumana**”

En otros casos, como el de Delia (56 años, separada, ama de casa), la condición compartida de mujeres y madres conlleva un necesario reconocimiento, que se traduce en una comprensión de la situación:

*“y cómo no la vas a escuchar?. Ella me cuida todo el día a mis hijos, se banca los berrinches, los ayuda en la escuela, le limpia la caca y porqué yo no voy a querer escuchar cuando me cuenta de los problemas de sus hijos en la escuela, o de su hija con el marido, de su nietita que está tan contenta... qué se yo, sería algo poco **solidario** no hacerlo”*

Otras, como es el caso de Nancy (49 años, empleada, 3 hijos, casada), reflexionan y muestran la flexibilidad que ha tenido su postura al respecto:

*“ nosotros somos **clase media culposa**, venimos de una izquierda militante, y bueno, nos da cosa que nos sirvan.... aunque eso fue cambiando, porque yo antes no lo podía aceptar... pero después sí, la hora del almuerzo es un hito, come o no come con vos... cuando decidí que íbamos a comer sin ella, porque aparte se da la situación de que están en la mesa y hay que ir a buscar un plato y quien va, vos o ella??. hay una contradicción.. Pero bueno, el **sentido común** te lleva... además los temas que se charlan, yo que se, son temas de familia,... aparte, esta el tema de las **pautas culturales**. (...) ojo hay otras que tienen la campanita y lo resuelven así (...) Si no lo estableces desde el principio no vas a poder, porque después es un **derecho adquirido**...”*

Es interesante notar cómo en este relato por primera vez aparece una identificación en tanto “clase media culposa”, con una trayectoria política particular y un reconocimiento de la modificación que sufrió la postura inicial que tenían al respecto. Simultáneamente es interesante notar como al tema de la comida que se presenta como una paradoja para Nancy se termina resolviendo desde el sentido común ligado a la necesidad de contar una intimidad familiar. Al mismo tiempo es interesante destacar la diferencia que establecen con empleadoras a quienes supuestamente no les interesa mantener un tipo de vínculo que asocian con la servidumbre. También resulta notorio el uso de la diferencia en términos culturales como un elemento que podría provocar un conflicto.²²

Otras como Josefina (49 años, dos hijas, casada, contadora), relata su tranquilidad porque la decisión de comer en otra mesa fue tomada por la propia empleada: “A mí la verdad me liberó de un problema porque no me da decirle que no quiero que coma en mi mesa. Preferiría bancármelo a tener que decírselo”. Josefina distingue igualmente entre el mediodía y la noche. Así, mientras al mediodía “es más informal” y por eso nadie come sentado, por la noche cuando viene su marido “la cosa es más formal” y es la empleada quien según Josefina “ha decidido comer en otra mesa, más apartada de nosotros”.²³

En el discurso de Josefina esta actitud de no querer compartir la mesa con los empleadores al igual que el no haber aceptado concurrir a diferentes actividades a las que fue invitada por sus hijas (cumpleaños de las hijas, fiestas, salidas, viajes) la hacen hablar de su empleada como alguien que define como “avispada”, “rápida”, “inteligente”. Estas cualidades al igual que otras que destacan otras empleadoras por algunas actitudes y comportamientos o que vinculan con el nivel de instrucción formal alcanzado, las hacen interesarse e invertir tiempo y en algunos casos dinero por un “mejor futuro”. Este pensamiento lleva implícita algunas opiniones negativas que tienen las

²² Norbert Elías (1977) constituye una referencia ineludible cuando analiza la conformación de una sociedad y el pasaje hacia otra en la complejidad que revisten las distintas formas de comportamiento que nos pueden resultar ajenas y hasta chocantes, y al mismo tiempo cómo se deben manejar nuestras estructuras emotivas y de control. En el mismo sentido, resulta interesante puntualizar que han sido numerosas las empleadas domésticas que han hecho referencia a la incomodidad que sienten cuando comparten el momento de la comida con las familias de los empleadores. Así, resulta interesante que aunque en su gran mayoría mencionan que ellas se han negado a compartir ese momento ven de buena manera una invitación de la empleadora.

²³ La distancia entre la mesa de la cocina y la mesa es de no más de tres metros y no hay ninguna abertura entre ambos espacios.

empleadas sobre el trabajo doméstico: “*estaría bueno que use este trabajo como un medio para seguir avanzando, pienso yo (...) me genera cosa que no haga otra cosa* (Josefina).

“(…)Con mi marido nos pusimos a buscar para que haga algún curso terciario porque ella nos había contado cuando llegó que en Paraguay había sido ayudante de maestra en una escuela, y bueno, como está con nosotros hace tiempo pienso que algo más va a querer hacer” (Carolina)

Precisamente, cuando las empleadoras reconocen ciertos atributos que podrían mejorar las situaciones personales y/o familiares de las empleadas a través del mejoramiento educativo, profesional, realizan numerosas acciones tendientes a poder brindarles posibilidades para que puedan realizar algún tipo de estudio.²⁴ En este sentido, y al mismo tiempo que el mejoramiento por intermedio de la capacitación y el estudio constituye una de las vías privilegiadas desde la perspectiva de las empleadoras –mayormente a través de cursos de peluquería, computación, inglés, manicura, entre otros- también hallé numerosos casos en donde las propias empleadoras e hijos de las mismas que se habían ofrecido a dar clases de distintas materias tanto a los hijos/as de las empleadas como a ellas mismas. Asimismo, y de manera indirecta encontré cómo en el aprendizaje en la cocina, de bordado así como en la apreciación de estilos de vestimenta y ropa, las empleadoras encontraban maneras distintas de ayudar a sus empleadas para que puedan encontrar otras salidas económicas.²⁵

Al mismo tiempo resulta interesante cómo en muchos casos en que las empleadoras detectan ciertas aptitudes o predisposición de las empleadas, éstas en general guardan algunas características comunes en relación con sus estilos de consumo así como también con ciertos estilos de comportamiento y apariencias corporales y raciales.

El caso de Sonia (47 años, dos hijas, casada, psicóloga) resulta significativo cuando explica que el mejor tipo de vínculo que ha logrado su empleada con sus dos hijas mujeres es el actual, al punto de que ella le dice que “*es como la hermana mayor (...) hasta físicamente funciona así porque es una chica alta, mona, linda...fue reina de su pueblo*”.²⁶ Esta misma empleadora rescata que sean ciertos estilos de consumo compartidos con sus hijas aquello que la acercan a la empleada: “(…) *la adoran, porque además es muy bonita y se viste lindo, con colores lindos, vos la ves entrar con su jean nuevo, toda coqueta, no sé, trato de integrarla, de comprarle cosas, será por mi conciencia de clase, por mi culpa...que se yo, le busco cosas modernas que ella usa. Yo veo que lo valora, no sé, a mí nunca me tocó una así, me pregunta cosas sobre cómo arreglar su ropa, le gusta estar linda y es linda! (...) es como armónica, entonces a las chicas les gusta eso.*”

En otros casos como el de Agustina (50 años, tres hijas, psicóloga, casada), es interesante rescatar que ella fue quien se encargó de elegir a la persona que iba a cuidar a su abuela de ochenta y cinco años. Agustina comenta las numerosas dificultades que encontró para hallar a la persona que hace cinco años cuida de su madre y con algunas salvedades está conforme. La primera persona que entró a la casa fue un desastre porque la tomó la madre “*y como lo hizo ella no me dejó evaluarla (...) entonces en estos roles, donde hay una persona que esta vieja, medio sola, vulnerable, estas personas empiezan a tomar un poder...impresionante!, infernal*”.

A partir de esa experiencia fue Agustina la encargada de realizar dos entrevistas para cada persona que se presentaba para el trabajo. Entre sus estrategias de evaluación destaca, “(…) *un elemento central que tenes que mirar en las entrevistas es que no sea invasora, que no sea metiche, y desde ya les decís que no usen ni mamita, que la llamen por su nombre*”. Al mismo tiempo, Agustina reconoce que los primeros meses son nodales para detectar el trato que tiene y las maneras que tiene “*por ejemplo de servir, si no es torpe, si no va a tirar todo, que guarde alguna compostura como se dice*”.

Finalmente en estos últimos relatos pudimos encontrar cómo articulados a criterios más “tradicionales” de selección y de demarcación que las empleadoras establecen para construir las

²⁴ El cambio de horario y de día de entrada, así como el suministro de distintos recursos y contactos para poder ingresar a ciertos espacios e instituciones conforman algunas de las acciones que los empleadores realizan en estos casos.

²⁵ En este sentido, y al ser percibido el trabajo doméstico como una actividad pasajera o que debe pensarse como un medio para llegar a otras actividades y oficios, se torna imposible pensar al trabajo como empleada doméstica como un oficio en donde existe una carrera, un escalafón y una vía para garantizar la movilidad social.

²⁶ Cabe destacar como tanto Sonia como sus dos hijas son rubias de ojos claros, al igual que su madre y su marido.

fronteras, las apariencias corporales y los estilos de comportamiento funcionan como criterios vigentes y de relevancia en la configuración del vínculo.²⁷

4. Consideraciones finales

Este trabajo, al indagar en un espacio como el doméstico explorando en la interacción social que se produce entre empleadoras y empleadas, se interesó por indagar desde los discursos, experiencias y evaluaciones prácticas de las primeras aquel conjunto de valores, percepciones y representaciones preeminentes en los `sectores medios`. A partir de este ejercicio de carácter exploratorio, pudimos visualizar a partir de la descripción un conjunto de dispositivos y mecanismos que las empleadoras activan en su relación con las empleadas y que terminan practicando y definiendo fronteras y límites con el objetivo de resguardar un espacio “propio”.

Este punto nos acerca a la primera historia retratada en donde un elemento que emerge como central en las disputas, conflictos y arreglos en las relaciones que Patricia logró establecer con distintas empleadas domésticas tiene que ver con una necesidad que expresa en resguardar por resguardar su “intimidad”.²⁸ En este punto, me interesa profundizar en la relación entre esa idea de “intimidad” y una cierta “ideología moderna” presente en su discurso de Patricia.

En el discurrir de las comparaciones de Patricia en relación a sus experiencias con empleadas aparece evidente una creencia en la necesidad de autonomización de las esferas, en este caso la afectiva y la laboral. Viviana Zelizer (2005), al proponer el concepto de “mundos hostiles” para el caso anglosajón, busca mostrar la creencia y la practicidad que esa idea fuerza tiene en Estados Unidos. La idea de “contaminación moral” o el contacto entre ambas esferas en el discurso de Patricia aparece como la fuente de la mayoría de sus dificultades con las empleadas, al no haber podido mantener ciertas distancias y marcar límites que hubiesen posibilitado el funcionamiento autónomo de las esferas. Cuando describe los atributos positivos que encuentra en Cristina (instruida, concedora de sus distancias y derechos, “ubicada”) sitúa su condición actual como un momento ideal en su historial de vínculos con las empleadas.

El mapa que organiza en su discurso ubica a Cecilia en una posición de mayor imbricación en su vida afectiva, en sus relaciones y con sus cosas, y por tanto con un menor conocimiento de la importancia de los límites y distancias esperadas. Ello se ve reflejado en extremo cuando Cecilia termina pidiendo que su empleadora abandone el lugar donde tenía ubicado su propio auto. En un lugar “intermedio” ubica a Marta, quien aunque conoce las fronteras y lugares esperados a su rol, pero que producto del vínculo que se genera en su trabajo termina excediéndolo. La distancia en exceso, aquello que Patricia cataloga como un “servilismo insoportable” tampoco resulta en una buena medida para sostener un vínculo. Por último, aparece Cristina, quien logrando ubicarse en el “justo medio” entre el conocimiento de las fronteras y del exceso de las mismas, pareciera representar la mejor manera de mantener separados los territorios (morales, espaciales, simbólicos) y así construir un vínculo más “moderno”. Pero, en definitiva lo que Patricia reivindica es que Cristina pueda actualizar desde sus prácticas y valores la necesidad de mantener las esferas separadas, consolidando en definitiva uno de los grandes esfuerzos de muchos teóricos de las ciencias sociales.

Ahora bien, quisiéramos dejar abiertas preguntas revisionistas de la historia de Patricia y su relación con las tres empleadas para complejizar sobre su postura actual y los posibles escenarios: ¿Cómo haría Patricia si volviese a tener hijos menores, viviera sola en una casa como la actual, debiera trabajar más de doce horas diarias y teniendo que soportar las consecuencias de la crisis de 2001-2002?, ¿podría mantener la distancia y no involucrarse en una relación afectiva?, ¿Cómo juegan las dimensiones ligadas al ciclo vital femenino para ambas partes de la relación y afectan la constitución del lazo, su continuidad y desenlace posterior?, ¿Cómo hubiera resuelto en el medio de la crisis de 2001 el problema de la falta de pago de haberes si hubiese tenido contratada a Cristina?

²⁷ Este eje aunque escasamente tratado en el presente trabajo constituye una dimensión de actual indagación.

²⁸ Acorde con la propuesta de Neiburg (2003), la esfera de la intimidad presupone un involucramiento de los individuos en una gama de sentimientos intensos y genuinos, compuesto de lazos de proximidad contruidos a partir de una consanguinidad o de la separación de un territorio común, produciendo un clima de autenticidad en las relaciones. Esta idea de separación de un mismo territorio puede referirse no sólo a un espacio geográfico, sino a un conjunto de valores y sentimientos ligados a un origen común, lo que motivaría la formación de lazos de identidad y de la solidaridad.

Hemos visto al mismo tiempo cómo las capacidades para definir a partir de clasificar a quienes trabajarían como empleadas en sus hogares están atravesadas por dimensiones que van desde posturas que se plantean como ideológicas y de clase, hasta soluciones cotidianas e instrumentales asociadas con las necesidades contextuales. Tanto en la elección de la empleada, como en el tipo de vínculo que se genera y sostiene así como en las finalizaciones de los mismos se encuentran ejes que nos permiten pensar en la dimensión moral de la identidad que construyen estas empleadoras. De allí que una elección que aparece como meramente pragmática contiene una dimensión valorativa que se encuentra claramente evidenciado cuando en la mayoría de los casos los empleadores confían en la empleada que recomiendan. En esta creencia podríamos pensar que subyace una idea de espíritu compartido y de valores comunes que operan como un modo de identificación entre los empleadores.

El esfuerzo del trabajo por diferenciar un primer grupo de empleadoras, caracterizadas por criterios valorativos, ideológicos y ciertos mapas cognitivos de alteridad no fueron pensados a priori del trabajo de campo sino surgió de la lectura y comparación del material. No obstante, y aún sabiendo las dificultades que insume construir una tipología de este tipo la separación de estos grupos nos permitió poner el foco en la manera diferencial en cómo los límites, demarcaciones y proximidades son elaboradas por las propias empleadas desde la actualización práctica en discursos y acciones concretas.

En el caso del primer grupo y aunque quizás en la descripción se exhibe un tipo de vínculo más distante, si bien esto es cierto, no es menos cierto que dentro de este grupo la “ambigüedad afectiva” también está presente. Quizás, debiéramos puntualizar que para el caso del primer grupo, los valores y representaciones que se manejan mayoritariamente tienden a reproducir un sistema jerárquico sin cuestionamientos. Entre estas empleadoras no encontré dificultades ni conflictos morales cuando manifestaban no haber comido nunca con la empleada ni que tampoco significase un dilema el uso o no de delantal dentro del trabajo. Tampoco encontré reparos en describir escenas caritativas en donde las empleadoras hacían entrega de electrodomésticos, ropa, comida, juguetes o cualquier otro elemento en desuso.

Todo lo anterior no significa que en el segundo grupo de empleadoras lo anteriormente descrito no existiera como práctica concreta. Más bien, y sobre todo por haber podido trabajar con muchas de las empleadas de ambas empleadoras, pude comprender que la modalidad en el trato, más que la exigencia en el trabajo, claramente marcaban una frontera entre “la familia” y la “empleada”. Esto no significa que en el caso de las empleadoras del primer grupo no puedan construir relaciones donde la empleada pueda volverse “como de la familia”, sino que más bien allí los criterios que delimitan fronteras de clase se mantienen claramente estratificados.

Un elemento que agrega mayor complejidad al análisis reside en la diferencia que existe en primer lugar entre aquellas empleadoras que no trabajan o tienen trabajos actividades no remuneradas, que al mismo tiempo no le demandan grandes alejamientos de sus hogares,²⁹ y aquellas que poseen trabajos que le requieren ausentarse de la casa durante una gran parte del día y por lo tanto tienen los contactos mínimos y necesarios para dar indicaciones, pagar o entablar vínculos esporádicos con las empleadas.

Siguiendo una diferenciación propuesta por Wainerman (2005) podemos conjeturar y decir que las primeras estarían más cerca de las “amas de casa” y las segundas a las “trabajadoras”. Esta distinción adquiere sentido cuando la autora explora en las diferentes concepciones sobre el trabajo, la familia y el ideal de género de cada una, afirmando que cómo las amas de casa tienden a idealizar el trabajo como una gracia y un espacio de esparcimiento, realización, evasión frente a las responsabilidades del hogar, las trabajadoras plantean visiones más matizadas y complejas donde la participación económica no es siempre y necesariamente fuente de felicidad y crecimiento. Para éstas últimas por tanto, el trabajo puede conllevar satisfacciones pero no implica siempre y necesariamente tareas gratificantes y momentos felices. Sabiendo que el mundo laboral tiene reglas y códigos propios estas mujeres consideran al trabajo como un componente más de la adultez y de un modelo de familia igualitario (2005: 218). Esta sugestiva propuesta de la autora nos permitió focalizar y descubrir que quienes manifiestan una mayor sensibilidad hacia las empleadas son

²⁹ En general, este tipo de empleadoras a quienes grosso modo definimos como “amas de casa” cuentan con maridos que sostienen económicamente esos hogares y mayoritariamente si tienen hijos éstos ya no viven con ellos o están en edades que no requieren el cuidado de las empleadoras.

aquellas empleadoras que entrarían dentro de la categoría de “trabajadoras” y que en una gran cantidad de casos encuentran sus situaciones, condiciones y trayectorias de vida próximas a las de sus empleadas.

Finalmente y a manera de cierre, quisiera dejar planteado un elemento que por su obviedad no es menos importante. Las personas que participan de este vínculo no sólo tienen diferencias de clase, de género, etnicidad, sino que también poseen cosmovisiones distintas. Ese conjunto de ideas, valores y expectativas diferentes al mismo contienen un conjunto de supuestos acerca de comportamientos “apropiados”, de maneras de comunicar, moverse o resolver un conflicto. Saber que desde el punto de partida, estos agentes “esperan” que sus interlocutores compartan ciertas actitudes y comportamientos básicos para su entendimiento constituye el punto de partida desde el cual considerar la construcción de este vínculo tan complejo aunque históricamente invisibilizado desde la investigación social.

Bibliografía utilizada

Buccafusca, Sandra (2007) Servicio doméstico. ¿Un problema de definición? Mesa: Grupo 7. Identidades, cultura y formas de representación simbólica en el proceso de trabajo. Coordinadora Prof. Geysler Margel) <http://www.urosario.edu.co/RET/documentos/Ponencias%20pdf/358.pdf>

Brites, Jurema (2007). “Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores.” *Cad. Pagu*, Dez 2007, no.29, p.91-109.

Colen, Shellee. (1995). "'Like a mother to them': Stratified reproduction and West Indian childcare workers and employers in New York": 78-102. In Faye D. Ginsburg and Rayna Rapp (orgs.) *Conceiving the New World order: the global politics of reproduction*. Berkeley: University of California Press.

Elías, Norbert (1977). El Proceso de Civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas., FCE, Buenos Aires.

Filet-Abreu de Souza, Julia (1980) Paid Domestic Service in Brazil. *Latin American Perspectives*, vol. 7, N° 1, Brazil: Class interests and the State. (Winter, 1980) p. 35- 63

Fonseca, Claudia (1995). Caminos de Adopción. EUDEBA, Buenos Aires.

_____ (2006). “*Paternidade brasileira na era do DNA: a certeza que pariu a dúvida*”. *Cuadernos de Antropología Social* 22: 27-54.

Furbank, Nicholas (2005). Un placer inconfesable o la idea de clase social., Paidós. Buenos Aires.

Goldstein, Donna (2003). The aesthetics of Domination: Class, culture and the lives of Domestic Workers. In: *Laughing out of place: Race, class and sexuality in Rio Shantytown*. Berkeley. University of California Press.

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”. *Sings*, vol. 3, N° 1, Women and National Development: the complexities of change ‘Autumn, 1977), pp. 129- 141.

Neiburg, Federico.(2003) “ Intimacy and the public sphere. Politics and culture in the Argentinian national space”, 1946-55. *Social Anthropology* 11 (1), 63-78

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

Zelizer, Viviana (2005) The purchase of intimacy. Princeton: Princeton University Press.