

## *Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto*

---

Santiago Canevaro\*

### *Resumen*

*La cotidianeidad del trabajo doméstico remunerado que realizan mujeres de sectores populares en los hogares de sus empleadores de sectores medios supone un entrelazamiento de niveles. Centrándonos en los relatos de experiencias de las empleadoras daremos cuenta de la manera en que la relación entre ambas se ve atravesada por relaciones afectivas, no contractuales, en donde la reciprocidad, el antagonismo y la complicidad tornan aún más complejo el vínculo en cuestión. Con este telón de fondo, analizaremos el modo en que se producen y practican las relaciones de clase en el intercambio afectivo que se genera entre ambas. Al analizar ejemplos obtenidos de un trabajo etnográfico realizado en la Ciudad de Buenos Aires daremos cuenta de las formas de percepción, categorización y argumentación que utilizan las empleadoras como instrumentos desde donde comprender los mecanismos de naturalización, cuestionamiento y/o legitimación de la desigualdad.*

*Palabras clave:* Sectores Medios; Empleadas Domésticas; Desigualdad; Afecto; Intimidad.

### *Abstract*

*Remunerated day-to-day domestic work involves relationships between women from two different sectors: popular and middle class sector. Focusing in employers' testimonies and experiences, this paper explores how the relationship between this two characters is crossed by an affective factor, a not-contractual link whereas reciprocity, antagonism and complicity complicates the tie even more. With this backdrop, this work analyzes how class relationships are produced and built up with an affective exchange behind. The analysis of different cases extracted from an ethnographic study made in Buenos Aires, will show different ways of perception, categorization and argumentation that employers uses as instruments in order to understand mechanisms of naturalization, questioning and/or legitimate of inequality.*

*Keywords:* Middle Class; Domestic Employees; Inequality; Emotion; Intimacy.

Fecha de recepción: Diciembre 2008 • Fecha de aprobación: Septiembre 2009

---

\* Becario del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y Doctorando del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. E-mail: sancanevaro@gmail.com

Trabajo presentado en la Mesa 8. Un cruce de fronteras: perspectivas historiográficas y etnográficas sobre las clases medias. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, UNaM. Posadas, Agosto de 2008.

## 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. 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). Este artículo, por tanto, se propone una mirada exploratoria “puertas adentro”, en donde se iluminen las condiciones bajo las cuales se generan prácticas, representaciones y sentidos ligados a los ‘sectores medios’ en su interacción con las empleadas domésticas.

La cotidianeidad del trabajo doméstico remunerado que realizan empleadas en los hogares de sus empleadores de Buenos Aires supone una situación laboral ambigua, al estar atravesada por relaciones afectivas, no contractuales, en donde la reciprocidad y el intercambio tornan aún más complejo el tipo de vínculo en dicho espacio. La particularidad se aloja en que el lugar donde desarrolla su actividad laboral la empleada doméstica es al mismo tiempo el ámbito doméstico, de privacidad e intimidad de una familia que no es la propia. La compleja y particular relación que se establece entre empleadas domésticas y empleadoras la distancia de otras relaciones laborales, dificultando las formas de regulación del mismo.

La elección de las empleadas domésticas que trabajan para la manutención y la crianza de los hijos/as de sus empleadores (“sectores medios” de Buenos Aires) constituye una decisión que no es solamente el resultado de una necesidad práctica y concreta. En el proceso de selección, en el 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 narrativas particulares. Poner el acento en un análisis etnográfico permitirá dar cuenta de las evaluaciones prácticas y “modos de pensar” 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 predominantes en los ‘sectores medios’ referidos a los usos del espacio, del tiempo y del cuerpo<sup>1</sup>.

La especificidad que reviste el caso argentino (y más específicamente de Buenos Aires) refiere a que mientras que en Brasil esta “ambigüedad afectiva” (Goldstein, 2003; Brites, 2007)<sup>2</sup> refuerza un sistema jerárquico existente, en el caso de Buenos Aires ciertos componentes - que podrían aparecer para otros análisis como incompatibles o contrastantes (laboral/afectivo, contractual/relacional, reciprocidad /intercambio)- son al mismo tiempo complementarios y generan relaciones donde la ambigüedad, la complicidad y el antagonis-

<sup>1</sup> Somos 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.

<sup>2</sup> Dicha ambigüedad permite entre otras cuestiones que sea a partir de los intercambios afectivos entre aquellas empleadoras que pueden pagar por la ayuda doméstica y las empleadas domésticas que ofrecen sus servicios donde las relaciones de clase se practican y reproducen.

mo entre empleadores y empleadas se actualizan contextualmente. Este punto articula una ambición mayor en relación con las tensiones que procesan oposiciones entre sociedades jerárquicas e igualitarias (Dumont, 1991), y de las complejas confluencias entre persona e individuo que coexisten en la realidad latinoamericana (Da Matta, 1979). Más específicamente, será interesante reconocer aquella configuración elástica de la 'ideología moderna del individuo' que expuso Dumont (1987:52). A partir del análisis de las historias y reflexiones de las empleadoras cómo en el "sistema individualista" –liberal e igualitario – que manejan éstas empleadoras daremos cuenta de distintas formas de percepción, categorización y argumentación que ayudan a naturalizar, cuestionar y/o legitimar la desigualdad.

Los datos que presento en este artículo provienen de mi propio trabajo de campo etnográfico en distintos hogares de la Ciudad de Buenos Aires. El punto de partida de mi investigación consistió en la realización de quince entrevistas con empleadoras que tienen y han tenido experiencia en la contratación de trabajadoras del servicio doméstico. También he participado de diversas actividades y conversaciones más informales (ya sean fiestas, cumpleaños, encuentros informales entre empleadoras, etc.) compartiendo innumerables actividades cotidianas durante seis meses del año 2007 y seis meses durante el 2008.

De esta manera, en una primera parte me interesa describir la multiplicidad de maneras, estrategias y evaluaciones que utilizan las empleadoras para seleccionar y mantener vínculos con las empleadas domésticas que realizan distintas tareas dentro de los hogares. Centralmente nos ocuparemos de las elecciones que realizan las empleadoras tomando en cuenta la propuesta que realiza Mary Douglas (1996) al expresar que "toda elección a favor" es también una elección "en contra", por lo que debemos siempre situar las preferencias de las personas en el contexto de todas sus preferencias y actitudes" (Douglas, 1996:56). Quienes elijan cierto tipo de empleada tendrán una forma singular de relacionarse con éstas, siendo el objetivo de la segunda parte del artículo analizar la combinación de tácticas y métodos entre dos grupos de empleadoras que generan modos particulares de relacionamiento. Por último, en una tercera parte mostraremos desde la experiencia de una empleadora residente en Buenos Aires cómo la historia de sus vínculos con distintas empleadas domésticas remite a distanciamientos y acercamientos que se generan en función de condiciones individuales, familiares y sociales. Más específicamente, daremos cuenta de la relevancia que tiene el ciclo de vida femenino y las identidades de género en la conformación de un tipo de vínculo con cada empleada doméstica. Aunque partimos de las comparaciones e interpretaciones que la propia empleadora, realiza, no abandonamos una mirada relacional en tanto reconocemos que son las condiciones presentes en ambos lados de la relación las que hacen posible o no cierto tipo de vínculo.

## Familia, trabajo y el cuidado en los hogares de 'sectores medios'

La ausencia de una política estatal que garantice la existencia de guarderías, de una asignación universal para tales propósitos o de un sistema de provisión de dispositivos públicos generalizados ha provocado una severa restricción en la participación económica extradoméstica 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 producti-



va en los últimos veinte años (Wainerman, 2005, MTESS, 2005)<sup>3</sup>. Por este motivo, los hogares de sectores medios en donde ambos cónyuges trabajan deben recurrir a la contratación de empleadas domésticas para garantizar el ingreso y la continuidad en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo y siguiendo a Fonseca (1995) reconocemos que los empleadores de Buenos Aires consideran que el cuidado personalizado y privado de sus hijos/as es un elemento esencial para la realización de sus valores familiares. (Fonseca, 1995)<sup>4</sup>.

Como señala Colen, (1995) para el caso de las empleadas domésticas de origen antillano en Nueva York, una complementariedad de papeles, en donde por un lado la empleada, por su contribución a las tareas domésticas, liberan a padres e hijos y promueve la realización de un ideal familiar de 'clase media'. 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<sup>5</sup>.

En el caso de los hogares de clase media de Buenos Aires con quienes he trabajado encuentro una gran heterogeneidad aunque la regla común es que son las mujeres 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 trabajan, quienes en general privilegian el trabajo como un espacio de promoción y realización personal, no debiendo ser sacrificado por las exigencias familiares, a diferencia de las "amas de casa" tradicionales (Wainerman, 2005).

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 los que reciben una remuneración. 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 demarcaciones sociales y simbólicas que se generan entre ambas partes. Esta doble condición del espacio (de trabajo para unas y de intimidad para otros) es la que moldea los tipos de relaciones sociales y modos particulares de vinculación laboral.

<sup>3</sup> Para un análisis exhaustivo acerca de la composición de la participación según sectores sociales y del impacto que ha tenido esta ausencia de implementación en las capas más afectadas a tales fines como las populares, se puede consultar un extenso y pormenorizado informe redactado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2005). <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/05situacion%20lab.%20mujeres.pdf#search=%22Segregacion%20ocupacional%20CEPAL%20.pdf%22>.

<sup>4</sup> 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 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.

<sup>5</sup> Por su parte, Jurema Brites para el caso brasileño, las empleadas y las 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 (Brites, 2007: 95).

Producto de la proximidad y de la forma en la que se genera y desarrolla la relación, en muchos casos el vínculo entre las empleadas domésticas y los niños que cuidan llegan a detentar altas dosis de afectividad. Si a este tipo de la relación le agregamos un conjunto de arreglos, negociaciones, pagos y favores que no se condicen con servicios vinculados con algún tipo de contrato laboral, encontramos cómo es que la “ambigüedad afectiva” constituye un aspecto nodal para entender el tipo de relación que se establece entre ambas<sup>6</sup>. 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” (Courtis y Pacceca, 2006: 500).

### Eligiendo a la empleada: afecto, confianza e intimidad

Las estrategias de las empleadoras para elegir a las empleadas domésticas que cuidarán de sus hijos/as, nos permiten observar ciertas conceptualizaciones, elementos y nociones más generales entre ellas para posteriormente exhibir algunas diferenciaciones al interior de ese grupo. En términos generales, cuando la necesidad de los empleadores remite a buscar a una empleada que cuidará 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 quienes estuve trabajando consideran fundamental poder estar la mayor cantidad de tiempo con sus hijos en sus primeros años de vida, en su mayoría no lo logran porque deben volver al trabajo y por este motivo contratan empleadas full time<sup>7</sup>.

La importancia de “a quién se deja cuidando de 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

<sup>6</sup> Resulta interesante en términos comparativos como en los estudios de dos investigadores que realizan estudios en Estados Unidos (Colen, 1995 y 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.

<sup>7</sup> 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 “cubrir las” en los horarios que ellas no están.

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 "de primera mano" constituye una garantía: "*Si vos conoces la casa [del empleador], cómo vive, qué sé yo, yo se cómo viven mis amigos, mi familia y cómo son, como crían a sus hijos, pienso que no puedo desconfiar en lo que me recomiendan*".

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<sup>8</sup>.

Otras empleadoras, como Sandra (46 años, odontóloga, separada, tres hijos), se identifica como "perseguida" y aún contando con una referencia directa, busca conocer a la empleada en la propia interacción que tiene con los hijos de otras 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 realiza este tipo de inspecciones, mencionó que dicha práctica a él le había resultado para poder percibir el "*tipo de persona que metés en tu casa, ahí podes 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:

*"(...)cómo se desenvuelve con los chicos, con la familia, qué quiere de la vida o si es responsable con su casa o en sus cosas, sólo lo podes saber si se lo preguntás, 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 dejás en manos de otra persona"* (Sara).

Este punto que Sandra destaca como preciso para el reconocimiento de una empleada que va a cuidar 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 Nicholas Furbank (2005), en un modo de "evaluación moral" que llevan adelante las empleadoras en el momento de conceptuar a una empleada. Pero, como veremos a continuación, no todas las empleadoras realizan el mismo tipo de evaluaciones y ponen en juego los mismos criterios de clasificación y delimitación social.

<sup>8</sup> 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, la mayoría de las empleadas cuando recomiendan lo hacen considerando la relación de parentesco que tengan con ellas. En general mencionan haber tenido "malas experiencias" cuando han recomendado a personas que no son familiares.



## Jerárquicas

Se trata de mujeres que en general podríamos calificar como “amas de casa”, que, si trabajan, no lo hacen por muchas horas y que en general tienen a sus hijos más grandes viviendo fuera de su casa. Es común dentro de este “tipo” de empleadoras, la existencia de dudas y sospechas sobre las empleadas que contratan. También es frecuente una interpretación “patológica” de las costumbres y saberes que destacan en las empleadas ligadas al manejo de las tareas domésticas. También es recurrente entre éstas empleadoras la referencia a historias sobre empleadas que han desafiado la autoridad, han producido actos ilícitos y hasta han llegado a maltratar a personas mayores y/o niños. 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 cómo en algunos casos los motivos esgrimidos se justifican no sólo desde el punto de vista del empleador, por su seguridad, sino también desde el 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 preguntás 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?”*

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 conscientes del mundo en que vivimos y que estas chicas tienen vidas muy duras, como que se endulzan, no dicen que la ocasión hace al ladrón?”*

También la misma Delfina manifestó que el uso de uniforme para el trabajo tenía que ver con una manera de “transparentar” una relación laboral.

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 la interacción con las empleadas. Algunas empleadas han mencionado que a ellas se las instruía 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 lo sugieren

<sup>9</sup> 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.

algunas investigaciones en Europa y Estados Unidos (Martin-Fugier, 1979, en Brites, 2007). De allí que sea para este tipo de empleadoras muy importante “prestar atención” sobre las trayectorias e historias personales y familiares de las empleadas para de esa manera conocer el “tipo de vida” que llevan adelante.

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 cierta apariencia física y corporal y bajos niveles de instrucción formal aunque cuentan con saberes informales que en algunos casos pueden servir como una fuente de aprendizaje para sus hijos. En algunos casos, la combinación de estos factores socio-económicos las puede llevar a cometer cualquier tipo de acto irregular o inmoral por lo que resulta necesario establecer ciertos mecanismos de control y/o “formación” de las mismas.

### *Culposas*

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 y manejan cierta visión igualitaria de la relación que les interesa entablar con la empleada. En general son mujeres más jóvenes que las “jerárquicas” y tienen que maniobrar tanto con las responsabilidades domésticas como las extra-domésticas. Al mismo tiempo, 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, al sentirse al mismo tiempo identificadas y dependientes del trabajo de la empleada en su esquema de vida.

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 de este grupo es que en general buscan establecer una relación lo menos jerárquica posible. Así, Beba (52 años, dos hijos, casada, psicóloga), relata como fue el arreglo que la convenció para tomar por primera vez en su vida a una empleada con cama:

*“Llegamos a un acuerdo para que se quedara 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” que en muchas ocasiones se vincula a cierta incomodidad respecto a la relación que se establece con la empleada. 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 (...) eso hace que ni yo ni ella nos cansemos, viste porque tenés 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 de la casa consti-



tuyó la primera remodelación que Beba reconoce como *“fundamental tanto para mí como para ella aparte me da no sé qué no tenga su 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. Así, a diferencia de 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, según la experiencia de su empleada:

*“(...)me contaba 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 iban 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 varias 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 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 descriptas como vínculos de un aparente desapego y mayor jerarquía si se lo analiza desde las prácticas concretas compartidas, aunque logrando paradójicamente importantes cuotas de afectividad y de cariño entre ambas. Como lo expresa Norma (46 años, divorciada, dos hijos). Sintetizando de algún modo otros relatos:

*“Mamá sabía mandar, que sé 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”*.

Es interesante un elemento que en este caso agrega Susana (53 años, dos hijos, separada), al establecer diferencias entre 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 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 rajar a una empleada”*.

Por estos motivos, para las “culposas” resulta cardinal la presencia de la empleada, por lo que pude encontrar que las maneras y formas para solicitar o exigir son más moderadas cuando tienen que comunicar alguna modificación en las tareas que realizan las empleadas. Así, Carola (39 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, Cristina, 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...”*

Para estas empleadoras poder contar de manera permanente con una empleada constituye una estructura en la que se asienta en gran parte la continuidad de sus carreras profesionales, por lo cual, como manifiesta Carmen (43 años, un hijo, separada):

*“Imaginate que le voy a pedir que me limpie detrás 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”.*

La referencia al cumplimiento de los horarios de llegada constituye un punto central en el sostenimiento del vínculo y en los anuencias que las empleadoras puedan realizar con las empleadas:

*“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 sé yo!, la verdad es 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 Rosario (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 Rosario 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 Rosario 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 inscrita 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, nadie, 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 Ramonas<sup>10</sup> en Buenos Aires, no?”*

Rosario menciona que actualmente su hijo tiene siete años y que como aprendió a ir solo al colegio, ahora su dependencia es menor aunque destaca que cuando no viene la empleada su vida es un “caos”. Al mismo tiempo reconoce que lo que la deja tranquila es el “amor” y el “cariño” que le tiene a su hijo y eso es lo que solamente le interesa.

Las historias de este último grupo o “tipo” de empleadoras exhiben cómo las trayectorias laborales de estas mujeres se enmarcan en situaciones de precariedad laboral -en relación con el primer grupo de empleadoras analizada- teniendo en muchos casos que trabajar para sostener económicamente sus hogares. Aunque no resulta una necesidad imperiosa para el sostenimiento de sus hogares como si puede ser en el caso de las propias empleadas domésticas, en varios casos hemos 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 empleadoras se ven

<sup>10</sup> Nombre con que se conoció a una caricatura que aparecía representando a una empleada doméstica de origen español en un periódico de divulgación nacional.

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.

### Más allá de las jerárquicas y las culposas

Patricia<sup>11</sup> (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 los barrios aledaños donde había trabajado unos meses. 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 intimidad, 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, 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”*.

Al poco tiempo de trabajar en su casa C. había establecido un vínculo cada día más cercano con sus hijos que se habían *“encariñado mucho con ella”*. Al año de estar trabajando en su casa, C. le comenta que estaba embarazada aunque reconoce no saber quién era el padre. Esta situación y ante la ausencia de familiares en el país, P. decide acompañar a C. en todo el proceso del embarazo, consiguiéndole un médico pediatra y un lugar en el hospital Argerich para tener a su hijo. P. recuerda que esta reacción fue algo *“humanitario que creo que cualquiera hubiera hecho”*.

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 (Alberto) le comenzaron a suceder sus primeros brotes sicóticos. Estas circunstancias llevaron a que Alberto durante los siguientes cuatro años se recluyera cada vez más en su casa, perdiendo amigos y relaciones. La relación de Alberto con C. comenzaría a ahondarse ya que durante todo el día el hijo mayor de P. se encontraba presente en la casa acompañándola en sus labores y actividades así como en el cuidado de la hija de C.: *“Ella 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”*. No obstante esta apre-

<sup>11</sup> Actualmente 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.



ciación, 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 más distante obviamente porque mis hijos a ella 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 hizo que ella [Cristina] 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 el punto de que el hijo mayor de P. terminara siendo el testigo de casamiento de C. un año y medio después. P. recuerda la infinidad de ocasiones en que Alberto y C. junto a su hija salían a realizar paseos por el barrio, compartían diversas actividades y programas que en muchos casos incluían a todo el grupo familiar.

Cuando P. habla de la situación que pasaron juntas en relación a 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 y aprendió todo en realidad conmigo, porque yo le enseñé a cocinar, le enseñé a limpiar, le enseñé.... 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 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 aprendió todo eso, pero no es sólo que te enseñen, tenés 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. 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 administrarle 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 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 sabés 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 motorizada 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 de forma afirmativa. 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 en un lugar alejado, imagínate 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 en esa casa abandonada. 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: hicieron los techitos, arreglaron la cocina, a todo le tuvieron que poner techo, y poco a poco fueron creciendo, creciendo. Iban terminado una habitación, otra habitación...”*

Al mismo tiempo y producto de que su madre 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”*<sup>12</sup>. P. notó una modificación en su manera de ser que afectó la relación, considerando que el marido era quien la influenciaba y quien la había llevado a dicha agrupación religiosa. En el relato de P. la inclinación religiosa tuvo un momento que ella reconoce como un *“punto de inflexión”*, que fue cuando C.

<sup>12</sup> Cecilia había comenzado a participar de la congregación religiosa por intermedio de su marido, quien además de desempeñarse como fiel también contaba con un cargo institucional en la agrupación.

*"(...) me tiró, así, una expresión como "¿por qué no corres el auto?...". Viste que los paraquayos 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"*

Luego de que P. se lo negó C. otra manera de justificar el pedido *"nosotros [la familia de C.] Queremos 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, a lo que 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. P. contestó las cartas documento aunque a las tres semanas C. desistió de seguir con el juicio.

P. interpretó la renuncia al juicio 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 habrían modificado por una tendencia *"desmedida"* por mejorar su situación, al punto de llegar a cortar la relación entre ambas. Actualmente C. sigue viviendo con el marido y sus dos hijos en la parte de abajo de su casa. 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.

### **La importancia del análisis comparado**

Actualmente y desde hace cuatro años Noelia está trabajando por horas en su casa. P. la contrató para cuidar a su madre y para ocuparse de algunas cuestiones ligadas al sostén de la casa. Es interesante inicialmente exhibir la manera como la presenta:

*"[Noelia] es muy distinta porque la veo con mucha autonomía, con, cómo te puedo decir, una personalidad muy fuerte, en algún nivel la encontrás 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 Noelia y de Cecilia, P. rescata su experiencia con otra empleada doméstica (Marta<sup>13</sup>, en adelante M.), quien trabajó con ella cuando estaba casada y tenía tres hijos en edad escolar. En ese tiempo P. trabajaba en una empresa durante más de ocho horas diarias, lo cual la hacía estar alejada de la casa y dejar *“en manos de Marta toda la casa”*. P. no disimula elogios para M. durante ese momento de su vida:

*“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, revisaba la ropa y la costía, cosa que nadie te hace. Además se especializaba en la ropa blanca, siempre blanca!, qué te puedo decir, estaba acostumbrada a ese tipo de servicio”*

Esta singularidad la había llevado a P. a poder confiar plenamente en los criterios y en la manera de trabajar de M., no debiendo tener que preocuparse desde cuestiones ligadas a la domesticidad hasta temas relacionados con el cuidado de sus hijos. Con respecto a este último punto, M. había tenido una relación especial desde el comienzo con su hijo menor (Pancho): *“A Pancho lo crió, le dio la papilla, digamos, le juntaba sus juguetes, es decir, con Pancho ella fue mucho más “mamá” de alguna manera que con los otros”*.

La ductilidad en el manejo de las cuestiones ligadas a lo doméstico además del vínculo afectivo creado con su hijo menor comenzar a tener consecuencias que P. retrata de forma nítida:

*“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 fue cocinar, nada más. Entonces ella, que muchas veces venía para ayudarme con alguna cosa, no le gustaba que yo cocinara, se sentía celosa, siempre decía “¿no quiere que lo haga yo? Yo le puedo hacer una cosita(...) o cuando nosotros comíamos en casa, ella nos estaba preparando la comida, yo me levantaba para levantar los platos y ella decía: “no se levante”, viste?, no quería ni que me levantara para sacara un plato de la mesa, ¿entendés? o “Ya está listo el cafecito, vayan a sentarse al living que yo sirvo... que las pantuflitas del señor cuando llegaba....que se yo...éramos muy celosos de nuestra intimidad”*

La situación retratada por P. exhibe y sintetiza varias de las cuestiones que, si por un lado eran vistas como positivas, tenían consecuencias de otro tipo. En el ejemplo del fin de semana, la cocina aparece para P. como una actividad placentera que al mismo tiempo le brinda una identidad en tanto esposa/madre que se opacada por la presencia de M. Al mismo tiempo, P. utiliza el “nosotros” para hablar de la pareja que veía irrumpida su “intimidad” por el tipo de presencia y las actitudes de M.

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:

<sup>13</sup> Marta tenía 45 años cuando comenzó a trabajar con P. y había venido de Mendoza cuando cumplió los 25 años. Desde los 15 años M. había trabajado en diversas fincas de importantes personalidades de esa provincia donde recibían a familias de alto poder adquisitivo, presidentes y personalidades del mundo. Cuando migró hacia Buenos Aires con su marido y tres de sus seis hijos lo hizo para trabajar en una familia de altos recursos de la zona norte de la ciudad. Luego de unos años de trabajar con retiro M. comenzó a trabajar por horas en diversos hogares de la capital ganándose una importante reputación en el rubro debido a la calidad de su trabajo.

*"(...)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".*

P. admite que tanto ella como su marido cuando comenzaron a sentir cierta "invasión de nuestra privacidad" se les hacía muy complicado poder hablar con M. respecto a esos temas ya que según P., "Marta me decía que no se daba cuenta, que lo hacía con las mejores intenciones y que no lo haría más". Al mismo tiempo, la relación con Pancho había crecido en intensidad y confianza, algo que volvía cada vez más complicada la finalización del vínculo. La estrategia debía ser poder buscar un arreglo con M. para que el fin de la relación fuese lo "menos traumática para los dos". Así fue como al año y medio de volver de Mendoza, la propia M. habría manifestado la posibilidad de retornar a su provincia natal en unos meses, para cuidar a uno de sus nietos que estaba con problemas respiratorios. Diversos viajes que hizo durante ese tiempo a Mendoza por este motivo hicieron que P. comenzara a buscar reemplazante que en los primeros tiempos la reemplazaría solamente en la cocina y para cuestiones puntuales para terminar sustituyendo del todo a M. una vez que esta decidiese retornar definitivamente a su provincia.

P. reconoce que actualmente es "por suerte" la propia Noelia quien establece 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 Noelia conoce sus derechos claramente,

*"una mina muy plantada, con mucha autonomía, con, cómo te puedo decir, una personalidad muy fuerte, en algún nivel la encontras un poco más par, que se yo, podemos 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."*

P. utiliza un ejemplo de la cotidianidad para explicar lo "plantada" que la ve a N.:

*"Yo 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 a otra persona para que limpiara las veredas y las persianas que llevan más trabajo, comentando con risas la respuesta que tuvo Noelia: "ahora me puso una persona que yo me la tengo que estar bancando acá también?" [Risas] lo hace como chiste, pero no tan chiste, sabe que es un trabajo y yo también".*

### ***Distancias, ciclos y temporalidades***

Mary Douglas utiliza la noción de "registro de dignidad" como "una buena manera de designar la distancia del cuerpo real como expresión de respeto. La gama entre el respeto y la intimidad proyecta un indicador espacial de uso social (...) El indicador de la distancia puede aportar información compleja, no sólo sobre el valor único por el respeto, sino también sobre relaciones altamente diferenciadas" (1996: 26). La metáfora espacial puede ser-

virtuosos en la interpretación y diferenciación propuesta por P. entre las tres empleadas domésticas. La opción por la distancia no constituye una preferencia aislada, independiente de los demás valores de P. ni de la propia situación por la que se encuentra actualmente sino que se inscribe en una escala en la que cada individuo jerarquiza comportamientos y necesidades en función de sostener un ideal cultural.

En las tres historias pudimos encontrar modos 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 C. había sido instruida a “imagen y semejanza” de P. estableciendo un trato casi de “criada”<sup>14</sup>, 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 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 cuidados y tenía una casa grande que mantener siendo que ella trabajaba todo el día y era quien al mismo tiempo se responsabilizaba del trabajo doméstico. M., con 54 años, habiendo sido “criada” de una familia mendocina de alcurnia y con una gran experiencia en el servicio doméstico, consideraba al hijo de P. como su nieto y había logrado una amplia autonomía en el trabajo. La articulación de ambos elementos configuraron un vínculo en donde con el tiempo M. 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” de servilismo por parte de M. y 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 revela la intensidad del vínculo.

Su relación con N. es más reciente aunque para P. parece haber en los comportamientos y valores de N. una combinación perfecta para mantener el vínculo en el tiempo. Reconoce como un valor positivo que sea la propia empleada (Noelia) quien busque mantenerse distante y tenga una actitud más profesional en el trabajo. Haberle pedido que la blanquee 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 C., al acompañarla al hospital para tener su hijo, hacerle el cumpleaños en su casa a sus hijos así como per-

<sup>14</sup> 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 proveerle 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.



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

## Consideraciones finales

La inversión afectiva, la construcción de la intimidad y la condición de trabajo remunerado constituyen factores que articulados ponen en escena sentidos, supuestos y comportamientos que solapados conforman un lugar privilegiado para visualizar la complejidad de un espacio como el retratado. De acuerdo con lo que pudimos visualizar en este trabajo, y a manera de esbozo, es posible percibir la operatoria tácita de lo afectivo y de género como condición para la inserción, el sostenimiento y la “resolución” de los vínculos que se establecen entre empleadoras y empleadas. Así, encontramos cómo en los procesos de reclutamiento/selección, en los fundamentos de su sostenimiento así como en las maneras de finalizar estos vínculos no actúan únicamente criterios prácticos y/o instrumentales sino que son estas instancias momentos en donde se activan un conjunto de criterios que reflejan la configuración de fronteras simbólicas.

De allí que una elección que aparece como meramente pragmática contiene una dimensión valorativa que se encuentra claramente evidenciada cuando en la mayoría de los casos las empleadoras confían en la empleada que viene recomendada por un familiar y/o amigo (aunque en menos medida vecinos/as). En este saber podríamos pensar que subyace una idea de espíritu y de valores comunes que operan como un modo de identificación entre los empleadores.

En el caso de la primera tipología que construimos (“jerárquicas”) 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/desigual sin cuestionarlo. 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 (“culposas”) de empleadoras lo anteriormente descrito no existiera como práctica concreta. Más bien, y sobre todo por haber podido trabajar con algunas de las empleadas que trabajaron con ambos “tipos” de 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 constituirse relaciones donde la empleada pueda volverse “como de la familia”, sino que cuando se establecen son criterios de clase aquellos que terminan estratificando la relación.

Al mismo tiempo, hemos visto la relevancia que tienen las trayectorias sociales y laborales como las etapas del ciclo de vida femenino, en tanto variables explicativas del desarrollo del vínculo con la empleada doméstica. Este núcleo nos acerca a la historia de P. en donde desde el discurrir de las comparaciones 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. Asimismo, cuando describe los atributos positivos que encuentra en Noelia (instruida, conocedora de sus distancias y derechos, menos cercana afectivamente con ella y su familia, entre otros) enfatiza lo positivo que tiene en su experiencia con empleadas domésticas el funcionamiento de esferas separadas<sup>15</sup>.

Viviana Zelizer (2005) ha propuesto recientemente el concepto de “mundos hostiles” para definir áreas distintas y apartadas que mantendrían una brecha que deberían mantenerse separadas. De allí que el contacto entre ambas pueda provocar una “contaminación moral” que en el discurso de Patricia emerge 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. Ahora bien, quisiéramos dejar abiertas preguntas revisionistas en la historia de la relación de P. con las tres empleadas para complejizar su postura actual y los posibles escenarios: ¿Cómo haría Patricia si volviese a tener hijos menores, viviera sola en una casa como la actual y debiera trabajar más de doce horas diarias 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 Noelia?

Siguiendo una diferenciación propuesta por Wainerman (2005) podemos conjeturar que las “jerárquicas” estarían más cerca de las “amas de casa” y las “culposas” de las empleadoras que trabajan. 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 como 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 (Wainerman, 2005: 218).

Esta sugestiva propuesta de la autora nos permitió focalizar y descubrir que quienes manifiestan una mayor sensibilidad e identificación con las empleadas son aquellas empleadoras que trabajan y que en la mayoría de los casos encuentran sus situaciones, condiciones y trayectorias de vida próximas a las de sus empleadas. Pero las observaciones sociológicas de la autora acerca del ingreso masivo de la mujer al mercado de trabajo y el aumento de su autonomía (material y simbólica) también nos permiten vislumbrar que en esta transformación están incluidos valores y una configuración ideológica más individualista, y por

<sup>15</sup> La experiencia de la modernidad se apoyó esencialmente en la idea de que debía haber una separación radical entre diversas dimensiones existenciales. En este sentido, se ha vuelto corriente la creencia en la existencia relativamente autónoma de cada una de esas esferas de valor, sean relativas al trabajo, la religión, la economía, la política o la ciencia. De cierto modo fueron las Ciencias Sociales quienes se ocuparon de pensar y contribuir a consolidar esta idea sobre tal separación. La contaminación o contacto entre ambas esferas tendería desde esta perspectiva a una polución de los espacios, fusionando público y privado, intereses y pasiones.

ende, igualitaria. Ello quedó evidenciado tanto en las argumentaciones como en las actitudes que tuvieron las “jerárquicas”, las “culposas” como en el caso de Patricia. Así, y aunque en grados diferenciales encontramos a lo largo de todos los ejemplos la preeminencia de valores modernos, que con sus propias contradicciones y paradojas- producto de la elasticidad de la misma- (Dumont, 1987), conforman un eje de análisis a ser problematizado en futuras investigaciones.

## Bibliografía

**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) Recuperado el 28 de febrero de 2008 de: <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.” En: *Cadernos Pagu*. Campinas: Universidad de Campinas.

**Colen, Shellee.**

1995. “‘Like a mother to them’: Stratified reproduction and West Indian childcare workers and employers in New York”: En: F. Ginsburg and R. Rapp (orgs.) *Conceiving the New World order: the global politics of reproduction*. Berkeley: University of California Press.

**Courtis, Corina y Pacceca, María Inés.**

2006 “La operatoria de género en la migración: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el AMBA”. Cuartas Jornadas de Antropología Social, FFYL, UBA. Buenos Aires.

**Douglas, Mary.**

1996. *Estilos de Pensar. Ensayos críticos sobre el buen gusto*. Madrid: GEDISA.

**Dumont, Louis**

1991. *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*. Paris: Ed. Seuil.

**Dumont, Louis**

1987. “Individualisme ‘apolitique’: la ‘Kultur’ dans les Considérations de Thomas Mann”. En: P. Vayne, J.P. Vernant & L. Dumont. *Sur L'individu*. Paris: Ed. Seuil.

**Elías, Norbert**

1977. *El Proceso de Civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. Buenos Aires: FCE.



**Filet-Abreu de Souza, Julia**

1980. "Paid Domestic Service in Brazil. En: *Latin American Perspectives*". Vol. 7, N° 1. Brazil.

**Fonseca, Claudia.**

1995. *Caminos de Adopción*. Buenos Aires: EUDEBA.

**Furbank, Nicholas.**

2005. *Un placer inconfesable o la idea de clase social*. Buenos Aires: Paidós.

**Goldstein, Donna.**

2003. "The aesthetics of Domination: Class, culture and the lives of Domestic Workers". En: *Laughter 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". En: *Sings*. Vol. 3, N° 1. New York: Women and National Development: the complexities of change.

**Neiburg, Federico.**

2003 "Intimacy and the public sphere. Politics and culture in the Argentinian national space", 1946-55. En: *Social Anthropology*. Vol. 11, N° 1. Oxford: European Association of Social Anthropologists

**Wainerman, Catalina.**

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

**Zelizer, Viviana.**

2005. *The purchase of intimacy*. Princeton: Princeton University Press.