

Nostalgias, ansiedades y ambivalencias en un contexto de ampliación de derechos. Los empleadores del servicio doméstico en la ciudad de Corrientes. *Nostalgia, anxieties and ambivalences in a context of expanded rights. Employers of domestic service in the city of Corrientes.* Santiago Canevaro. *Población & Sociedad* [en línea], ISSN 1852-8562, Vol. 26 (1), 2019, pp. 32-59. DOI: <http://dx.doi.org/10.19137/pys-2019-260103>. Puesto en línea en junio de 2019.

Esta obra se publica bajo licencia Creative Commons Atribución - No Comercial CC BY-NC-SA, que permite copiar, reproducir, distribuir, comunicar públicamente la obra y generar obras derivadas, siempre y cuando se cite y reconozca al autor original. No se permite, sin embargo, utilizar la obra con fines comerciales.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Contacto

poblacionysociedad@humanas.unlpam.edu.ar

<https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/pys/index>

**Población
& Sociedad**
revista de estudios sociales

Nostalgias, ansiedades y ambivalencias en un contexto de ampliación de derechos. Los empleadores del servicio doméstico en la ciudad de Corrientes

*Nostalgia, anxieties and ambivalences in a context of expanded rights.
Employers of domestic service in the city of Corrientes*

Santiago Canevaro

Resumen

Los empleadores del servicio doméstico en la ciudad de Corrientes se han enfrentado en los últimos quince años a transformaciones profundas. La política de ampliación de derechos, la mutación de los sectores medios, así como cambios urbanos, culturales e institucionales han sido aspectos centrales en la configuración de una dinámica de relacionamiento entre empleadores y empleadas domésticas. En este artículo nos focalizamos en los procesos de ajuste, negociación y conciliación que los empleadores deben realizar cotidianamente con quienes trabajaban en sus hogares de acuerdo con un modelo más tradicional con el que habían sido socializados.

Palabras clave: servicio doméstico; sectores medios; Corrientes; distancia social; imaginarios

Abstract

Employers of domestic workers in the city of Corrientes have had to face deep transformations in the last fifteen years. The extension of rights, the mutation of the middle sectors as well as urban, cultural and institutional changes have been central aspects in the configuration of the dynamics of relationship between household employers and their employees. In this article we focus on the processes of adjustment, negotiation and conciliation that employers must carry out daily with those who worked in their homes, according to a more traditional model with which they had been socialized.

Palabras clave: domestic workers; middle sectors; Corrientes; social distance; imaginaries

Introducción¹

Los sectores medios² que emplean trabajadoras del servicio doméstico en Corrientes se han enfrentado en los últimos quince años a transformaciones profundas. La ampliación de derechos como la mutación de los sectores medios y los cambios urbanos,³ culturales y socio-demográficos constituyen aspectos centrales (aunque poco explorados) para pensar los procesos de transformación post crisis de 2001 en ciudades del interior de Argentina configurando un nuevo marco donde se imbrican necesidades, derechos y arreglos cotidianos que configuran las relaciones dentro del servicio doméstico. En este artículo nos focalizamos en los procesos de ajuste y conciliación que los empleadores deben realizar de acuerdo con un modelo más *tradicional*⁴ con el que han sido socializados con quienes trabajan en sus hogares.

La elección de la ciudad de Corrientes se debe a que forma parte del proyecto de investigación en el que me encuentro trabajando como investigador en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.⁵ Aunque mi tesis doctoral se centró en la relación entre empleadas domésticas y empleadoras en Buenos Aires la investigación que conduzco en la actualidad busca ahondar en nuevos nodos de indagación. La discusión en torno a las repercusiones y consecuencias que tuvo la política de ampliación de derechos (Asignación Universal por Hijo), planes sociales, legislación sobre trabajadoras de casas particulares, etc.) en las relaciones cotidianas del servicio doméstico constituye un tema de gran relevancia para seguir indagando. La elección de la ciudad de Corrientes refiere a que se trata de un escenario singular al ser una ciudad fundada en el período colonial de Argentina y contar con una historia política y social que guardan una estrecha relación con relaciones jerárquicas, de patronazgo o de intercambio cerrado que se mantienen hasta la actualidad (Guber, 2002; Chiaramonte, 1991).⁶

Asimismo, esta indagación permitirá realizar un aporte para ampliar el campo de los estudios e investigaciones sobre las relaciones dentro del servicio doméstico en distintas zonas del país.⁷ En tal sentido, el objetivo del artículo consiste en analizar y describir los distintos relatos y narrativas de los empleadores de la ciudad de Corrientes entendiéndolos como modos de procesamiento que tienen de los cambios legales, sociales y políticos con quienes trabajan en sus hogares en los últimos quince años.

La sanción del Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares (N°26.844) en 2013 así como el conjunto de medidas que aseguraban derechos y beneficios hacia los sectores de menores ingresos y mayor precariedad laboral⁸ tuvieron consecuencias en las relaciones cotidianas de los empleadores con quienes trabajaban en sus hogares como empleadas domésticas. Si por un lado, el nuevo régimen garantiza mayores derechos, fija límites al trabajo y define escalas salariales en tanto instrumento que beneficia a las empleadas domésticas, por el otro, las nuevas políticas de ampliación de derechos de los últimos quince años operan como un piso

desde donde las empleadas domésticas pueden negociar mejor sus salarios y condiciones laborales.

En este contexto, en las visitas preliminares a la ciudad de Corrientes⁹ la incomodidad de los empleadores ante esta nueva realidad apareció reflejada en que las quejas sobre quienes trabajaban en sus hogares se habían intensificado en el último tiempo. Si las empleadas aparecían como personas que en general no reclamaban, les interesaba aprender y no cuestionaban la autoridad, ahora emergen como sujetos más beligerantes, que ya no ven un futuro dentro del servicio doméstico y cuestionan de diversa manera las condiciones laborales. Así, las críticas ya no se limitan a la escasez, sino que centran en las dificultades para encontrar personal de servicio doméstico idóneo, duradero en el tiempo y confiable. El hecho de que pensarán en la salida, de que no les interese encariñarse o que estén midiendo el tiempo de trabajo y averiguando por alguna regulación que las ampare, constituyen elementos que aparecían en las conversaciones generando un gran marco de incertidumbre.¹⁰ Si tener una empleada doméstica podía funcionar como la aspiración a mantener el status de clase para los sectores medios empleadores (Ray & Qayum, 2009), un comportamiento inadecuado podía también ponerlo en cuestión, en especial en un contexto signado por un cambio en las políticas de redistribución y ampliación de derechos.

Numerosas investigaciones han advertido que la llamada “democratización del bienestar” (Torre & Pastoriza, 2002: 2) con la que se identifica al peronismo dio lugar a la cristalización de una identidad de clase media articulada en torno a los temores despertados por la desestabilización de las jerarquías sociales (Adamovsky, 2009; Garguin, 2009). Como también lo destaca Milanese (2006), para los empleadores de clase media, las empleadas domésticas encarnaban la nueva posición que los trabajadores habían alcanzado durante el peronismo. Como bien lo revela Inés Pérez para el caso de las empleadas domésticas a mediados del siglo XX:

Su presencia en el hogar era tanto una instancia de producción y reproducción de jerarquías de clase, género y etnia, como un permanente recordatorio de las nuevas tensiones experimentadas por la clase media. Si la deferencia de las trabajadoras aseguraba dichas jerarquías, su comportamiento ‘inadecuado’ amenazaba no sólo el bienestar de los empleadores, sino también su respetabilidad pública y, en ese sentido, su identidad de clase (Pérez, 2017: 03).

Estos conflictos, que fueron estudiados para mostrar las tensiones que se pusieron en juego cuando los límites sociales fueron puestos en cuestionamiento en otro período histórico, es algo que con otra intensidad y distintos matices puede encontrarse en los relatos de los empleadores en Corrientes.

En este artículo se focaliza en aquellos relatos y discursos de los empleadores que presentan a las empleadas como personas que en la actualidad se comportan de una manera inadecuada, realizando en muchos casos exigencias y reclamos considerados desmedidos y teniendo actitudes y prácticas que las llevan a quebrar su confianza. En este punto, exploro la

relevancia que tienen las experiencias de socialización pasadas de los empleadores en relación con los modos de construcción de distancias y jerarquías sociales presentes. Como ha exhibido una parte de la bibliografía sobre el servicio doméstico, la deferencia es uno de los elementos centrales en las relaciones en el servicio doméstico, donde las empleadas domésticas tienen que representar un papel ubicándose en una posición de inferioridad social frente a sus empleadores (Romero, 1992). Al igual que lo muestran otras investigaciones sobre la relación entre los sectores medios y los sectores populares¹¹ al destacar la relevancia que tuvo el hecho de afianzar el sentido de superioridad y las estrategias de distinción por parte de las primeras en contextos de desestabilización de las jerarquías sociales (Canevaro & Pérez, 2016; Pérez, 2017), en Corrientes encontramos una imagen de la empleada doméstica como más beligerante, controvertida y consumista que la de antaño.

A manera de organización del artículo, en primer lugar, realizamos una breve presentación de la metodología de trabajo para hacer luego una breve reconstrucción del contexto socio-histórico, laboral así como del perfil y las representaciones que movilizan los empleadores del servicio doméstico de la ciudad de Corrientes. En segundo lugar, mostraremos cómo funciona en la historia de vida de una empleadora la relación que estableció con una empleada doméstica en relación con las nuevas generaciones de empleadas. En tercer lugar describimos cómo los empleadores más jóvenes reflexionan sobre los cambios que supone que las empleadas tienen su propia vida exhibiendo los nuevos arreglos que se establecen entre empleadores y empleadas domésticas y donde se combinan relaciones afectivas de larga data y lógicas contractuales en un contexto signado por la ampliación de derechos laborales y sociales. Finalmente, reconstruiremos algunas de los relatos que expresan la ansiedad y la intranquilidad que supone para los empleadores lidiar con las transformaciones en relación con la política de ampliación de derechos sociales. En las consideraciones finales buscaremos reconstruir algunos de los problemas más generales que se presentaron en el trabajo y los ejes problemáticos que iluminaron las historias retratadas.

Metodología

La fuente de datos utilizada para este trabajo consta en su mayoría de entrevistas semi estructuradas realizada a empleadores de la ciudad de Corrientes.¹² En determinados momentos, esas entrevistas tuvieron una gran flexibilidad y apertura para que los entrevistados organicen las respuestas de la manera que crean conveniente, ya que lo que estaba en foco eran las biografías de los empleadores, aproximándonos a la metodología de la historia de vida. Luego, cuando la preocupación estuvo en percibir cuestiones específicas sobre su rol como empleadores, nos centramos en los relatos acerca de sus trayectorias laborales. En particular, el uso de la historia de vida se vuelve esencial ya que posibilita analizar la interacción entre la trayectoria

específica de cada una y el contexto social de la cual forma parte (Mallimacci & Giménez Beliveau, 2006; Queiroz, 1988), es decir que permite establecer una articulación entre la biografía individual con los patrones históricos y sociales que lo explican (Camargo, 1984). Por lo tanto, es una herramienta valiosa para comprender la dinámica de las relaciones sociales constituida por alguien a lo largo de su vida. Así, en la parte biográfica, a los empleadores se les pedía que hagan un relato libre sobre su trayectoria de vida y en particular sobre sus experiencias como empleadores. Asimismo, las entrevistas realizadas siguieron un guion predeterminado, lo que sirvió para guiar la conversación, siendo que nuevas preguntas podían ser realizadas en función de las respuestas que daban. Este método pareció el más apropiado para captar las percepciones de las entrevistas en relación con determinados aspectos de sus vidas y de sus experiencias laborales, importantes para alcanzar los objetivos de la investigación en la que se inscribe el presente artículo.¹³

La estrategia para contactar a los empleadores fue la de bola de nieve, tomando para ello los contactos iniciales en la ciudad de Corrientes a partir de un contacto brindado por contactos en la ciudad. Otra red se forjó a partir de un vínculo provisto por un miembro de la Asociación de Amas de casa de la ciudad de Corrientes y una tercera red provino de un miembro de una Asociación Folklórica de Residentes correntinos en Buenos Aires.¹⁴

Neoliberalismo, recuperación y después. Mercado de trabajo, perfiles y representaciones en disputa

La evolución y características de la población de Corrientes obedecen al comportamiento de su economía provincial que, por cierto, atravesó etapas muy complejas y problemáticas.¹⁵ Su base productiva estaba constituida por el sector primario y, la fuente de ocupación urbana era el sector terciario. Por otra parte, las actividades industriales fueron escasas y con pocas posibilidades de progreso, lo que en definitiva determinaron las causas por las cuales la provincia, aún hoy, no se recupera. Los cambios que se dieron en las últimas tres décadas no modificaron la base productiva *in toto* ya que sigue siendo una provincia más bien ligada a la producción primaria de su economía, pero sí hubo un aumento del empleo público y del sector servicios, algo que fue de la mano de una alta concentración de la población en los núcleos urbanos (Pérez Rubio, 2013).

Desde la perspectiva de la actividad laboral, Corrientes se ha caracterizado por presentar histórica -y comparativamente- bajas tasas de actividad, frente a los aglomerados urbanos de la región central del país y aquellos que presentan los mayores niveles de desarrollo. Esta tendencia se acentúa en relación a la tasa de actividad femenina (36,3% para el año 2011 frente a 66,9% varones), predominio del empleo público y niveles bajos de desempleo (3,6% para el año 2012) (Pérez Rubio, 2013).

El impacto de las transformaciones producidas en la década de los noventa tiene especificidades que deben ser consideradas en función de cada contexto

regional para la Argentina. En el caso de Corrientes, la reducción en el empleo público (producto de las recetas vinculadas con los organismos multilaterales de crédito) tuvo como consecuencia modificaciones en la estructura del mercado laboral y en el comportamiento de los diferentes grupos que conforman la sociedad, algo que se modificó luego de la recuperación económica iniciada en el año 2003. Así, en la última década del siglo XX, el signo característico fue el deterioro del sistema de empleo y el proceso creciente de precarización laboral, que se tradujo en altas cifras de desempleo, pobreza y exclusión.¹⁶

Luego, a partir del período de recuperación económica (post devaluación), los valores de la actividad femenina se han mantenido relativamente constantes e inclusive han aumentado su participación.¹⁷ De este modo, el desempleo de los varones y la ocupación de las mujeres independiente de la condición social -aun en puestos con alto grado de precarización y vulnerabilidad, como es el caso del servicio doméstico- contribuyeron a posicionarlas de un modo diferente en el interior de los hogares, lo que se ve traducido en las cifras. Igualmente, hay que considerar las variaciones que introduce el nivel educativo alcanzado en el comportamiento laboral de las mujeres: cuanto más alto, mayor propensión hacia el trabajo mercantil; y, en general, el estado civil y la edad no interrumpen el itinerario laboral de las universitarias (Butti, 2003).¹⁸

Después de 2003 mejoraron los indicadores más críticos aunque se mantuvieron los índices de precarización e informalidad en el trabajo, independientemente del sector social al que se pertenezca.¹⁹ Por otra parte y aunque hay una evidente escasez de datos estadísticos en torno a la cantidad de empleadas domésticas (tanto en Corrientes como en el resto del país),²⁰ lo que encontramos es un cambio en la modalidad laboral, pasando la mayoría de los empleadores a contratar empleadas bajo la modalidad *con retiro* y *por horas*.²¹

Al igual que ocurre en otras latitudes, el pasaje de una modalidad a otra, se enmarca en mutaciones socio-demográficas, arquitectónico-urbanas²² y culturales contemporáneas mayores, que han tenido efectos sobre las relaciones que se establecen entre empleadas domésticas y los/as empleadores/as (Goldsmith, 2007). Por otra parte, los cambios en los patrones migratorios de las mujeres en el servicio doméstico, la ampliación de derechos sociales, así como el aumento del nivel de instrucción de las empleadas domésticas más jóvenes constituyen aspectos de relevancia para analizar el servicio doméstico.

En el caso de los empleadores se volvió mucho más complejo reconstruir el perfil ante la ausencia de datos, por lo cual debimos recurrir a un conjunto de fuentes de información variadas. Por un lado, los estudios de Pérez Rubio & Godano (2000) sobre participación femenina exhiben que el nuevo perfil de los empleadores (pero sobre todo en de las empleadoras mujeres) en función del cambio que se produjo en la participación de éstas en el mercado laboral en las últimas tres décadas. Según dicha investigación, la población de

mujeres en Corrientes presenta históricamente bajas tasas de actividad. Sin embargo, se advierte que ya desde mediados de los años setenta se produce un aumento de las tasas de participación tanto de varones como de mujeres, concomitantemente con una disminución de la ocupación de los varones.²³

Por otro lado, si consideramos los datos de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES) desarrollado en el marco del Programa de Investigación sobre la Sociedad Argentina Contemporánea encontramos que en la región del Nordeste Argentino (NEA) muestra el mayor nivel de empleo precario e informal del país (llegando al 60%), el más bajo nivel de asalarización y el mayor porcentaje del trabajo informal del país (32,1/) así como el menor porcentaje de actividad en el sector privado formal (21,7%) (Maceira, 2018: 127).

En este marco encontramos que Corrientes, al igual que el resto de Argentina, no cuenta con una política pública que garantice la existencia de guarderías públicas, de una asignación universal para tales propósitos o de un sistema de provisión de dispositivos públicos generalizados genera obstáculos para la participación económica plena y extra-doméstica de las mujeres (Wainerman, 2005, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2005). Pero nuevamente la región del NEA tiene datos alarmantes en relación con otras regiones. Según resultados comparativos de un estudio de Eleonor Faur & Francisca Pereyra (2018) en base a la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social (ENES) para todo el país, en la región del NEA es donde la asistencia de niños a jardines maternales es cinco veces menos que en el resto del país:

El contraste más agudo se observa en las regiones más pobres del país, como NEA, donde asiste poco más del 5% de los niños en esas edades (es decir, cinco veces menos). Allí sólo el 1% concurre a establecimientos estatales (diez veces menos que en la capital del país) (Faur & Pereyra, 2018: 505).

Sin embargo, este hecho no inhibe que sigan siendo las mujeres empleadoras quienes lidian con tener que ocuparse y resolver el famoso problema de la *doble jornada*. Así, según surge de un estudio a nivel nacional de 2014 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y MTESS),²⁴ la responsabilidad doméstica y la laboral sigue ocupando un rol central en las trayectorias de las empleadoras entrevistadas en todas las regiones del país. En este sentido y para compatibilizar ambos universos, las empleadoras recurren a la contratación de servicio doméstico remunerado. En relación con la organización social del cuidado, un signo de la continuidad de ciertos valores y pautas culturales es la mayor participación de mujeres en el trabajo doméstico no remunerativo (quehaceres domésticos, apoyo escolar y trabajo de cuidado). En todas estas actividades, tanto en participación como en intensidad del trabajo doméstico, se observa un claro predominio femenino (Pérez Rubio & Godano, 2000).

Esta nueva organización de los itinerarios laborales de los/as empleadores así como el marco socio-institucional en el que se inscriben tiene evidentes consecuencias que también se encuentran en otros contextos nacionales:

vínculos de menor proximidad e implicancia, mayor autonomía y tiempo libre, separación del espacio privado y del espacio de trabajo desde la perspectiva de las empleadas y el establecimiento de relaciones de subordinación laboral menos marcadas (Escrivá, 2000; Oso Casas, 2002). Finalmente, y como veremos en las historias a continuación todos estos cambios han reconfigurado las relaciones dentro del servicio doméstico. Pero más que hablar del pasaje de un modelo de relación a otro, nos interesa mostrar la convivencia en la actualidad de un tipo de relación entre empleadas y empleadores que combina y superpone en los discursos y prácticas concepciones e imaginarios ligados a un vínculo tradicional de *criada-patrón* (en donde la trabajadora pernoctaba) con relaciones ocasionales, menos afectivas, más flexibles y asalariadas.²⁵

Impertinentes, elásticas y beligerantes

Stella (69 años, tres hijos, docente, jubilada, casada) vive con un marido (que también es jubilado y contador) nació en una familia con cierto linaje y por muchos años fue quien confeccionaba los atuendos de la comparsa más conocida de la ciudad. Cuando ella era pequeña, la prima mayor de Efigia comenzó a trabajar en la casa de sus padres que es actualmente donde vive con su marido. Efigia llegó a trabajar cuando ella era menor de edad. Además de Efigia estaba María y Rosa, cada una asignada a sus otros hermanos y Efigia para que la cuidara a ella. Cuando Efigia era todavía menor de edad, se produjo una inundación muy grande en el pueblo de donde era oriunda toda la familia de Efigia. Luego de este episodio donde Efigia perdió a la madre y dos hermanos fue solamente ella quien se quedó trabajando en la casa de los padres de Stella. Ese episodio las hizo acercarse mucho afectivamente para una contención material y emocional luego de esa desgracia para la familia de Efigia.

Stella revela que la dependencia con su madre era mutua, algo que se veía en que Efigia era quien además de cuidar a ella y sus hermanos, fue quien heredó todos los secretos culinarios de su madre. Además de cocinar y de cuidar a sus hermanos, Desde salir a cazar cuando iban al campo familiar, cocinar chipa cuerito y enseñarle guaraní hasta preparar el mejor trago, fue el padre de Stella quien le enseñó a Efigia a hacerlo. Una muestra de esa cercanía lo refleja en que la encargada de hacer la comida de su casamiento y coser el vestido fue Efigia.

El único hijo de Efigia (Benjamín) se crió en la casa de Stella. Cuando el hijo de Efigia comenzó la secundaria y comenzaron los problemas de comportamiento decidió llevarlo a vivir con su madre a unos kilómetros de la ciudad. Stella enfatiza en las charlas que tuvimos los distintos elementos familiares que conectan a Benjamín como a Efigia con su familia. No obstante, enfatiza aspectos que ella considera que podría generar cierta incomodidad en el vínculo pero luego de tantos años de relación se dejan de cuestionar:

Con el desayuno los códigos se fueron como elastizando con la historia, con la convivencia ya por ejemplo ahora comemos en la cocina todos juntos, o por ejemplo yo estoy en la cocina y ella [Efigia] me pega un grito desde la cocina 'Estamos por desayunar!' y yo aunque ya desayuné a las 5 de la mañana voy y me tomo algo con ella en la cocina...es una cosa que se fue dando...era impensable en otro tiempo pero ya la confianza [...] o fijate que ahora Benja no tiene celular porque le robaron hace un mes y mi marido le compró uno, le puso su línea a su nombre, y no lo hace de patrón, lo ve como familia.²⁶

El conocimiento íntimo, la proximidad afectiva y la confianza que se percibe en el relato de Stella emergen como algo que escasea en las relaciones con otras empleadas domésticas que debió contratar en los últimos años. Comparado con Efigia, Stella encuentra en las nuevas generaciones de empleadas mucha "impertinencia"²⁷ - algo que claramente no aparece en sus memorias de otros tiempos- ni en las de sus otros familiares también empleadores:

Siempre hablamos con mi hermano que eso se perdió, el respeto, la forma para hablar, ahora las chicas te contestan, las ves que no tienen problema en decirte que les molesta, pero eso es de ahora, antes, quiero decir hace unos años nomás no pasaba.²⁸

Asimismo, y sin hacer foco en los empleadores, Stella decide enumerar una serie de prácticas y comportamientos que para ella representa el cambio en este tiempo:

El punto número uno es como van vestidas hoy, vos las ves a las chicas de ahora, que se yo, las empleadas que tienen mi nuera o que toma mi hermana o yo misma en algún momento cuando Esfi se complicó la cadera, son como chicas más arregladas, digamos a la vista, se visten con ropa relativamente bien, que no sé donde ni con qué plata compran, pero la cuestión es que hay un acceso que te hace desaparecer las diferencias [...] hoy vas por la Junín [peatonal de la ciudad] a las siete de la tarde y ahí en la plaza no sabes quién es patrona o empleada, antes para ir a comprarte que se parecza tenías pagar plata y mucha, hoy están las saladitas.²⁹

Los aspectos que destaca Stella para iluminar el cambio resultan extensibles a otras ciudades como Buenos Aires en donde los empleadores también refieren a las mismas cuestiones para manifestar la transformación (Canevaro, 2011). Sin embargo, lo que resulta singular para el caso de Corrientes es la sensación de celeridad del cambio, algo que en otra conversación se inscribe en una transformación urbana y de las nuevas problemáticas de los empleadores:

Yo me acuerdo que hasta hace relativamente poco se buscaban las empleadas en las puertas de las casas con un papelito directamente, sin referencias, sin nada. Y eso... pum, un día no estuvo más. Hoy es impensable porque no sabes de donde vienen las chicas, porque la ciudad creció y tenes Las Mil Viviendas, tenes Totorá³⁰ [...]. Con decirte que hoy las más valoradas son las del campo porque rememoran a esas señoras de antaño como Efigia que venían a trabajar y si no hacían ninguna macana se quedaban toda la vida.³¹

En el relato de Stella se mezclan transformaciones urbanas, socio-culturales y estéticas relacionadas con sus vínculos con las empleadas domésticas a lo largo del tiempo en Corrientes. Hay un sentido del cambio inexorable en el relato de Stella, cambio sobre el cual ella ha reflexionado. Ella señala que la desaparición de un tipo de relación y de familia a partir de la proliferación de los departamentos, por un lado, y de nuevas oportunidades laborales para las empleadas domésticas que ya no encuentran en el servicio doméstico una carrera donde apostar para su futuro, así como el crecimiento de los acuerdos de tiempo parcial prevalecientes en Corrientes desde hace varios años, han ayudado a configurar un nuevo modelo de vínculo. En nuestra charla, Stella destaca que más allá de su mirada melancólica sobre una relación que ella como sus padres construyeron con las empleadas domésticas en sus hogares, el hecho de que la empleada pase de ser un miembro más de la familia (o una *criada*) a ser una empleada de medio tiempo que establecen sus propias condiciones, constituyen un aspecto positivo de desarrollo. En su mirada:

Antes pasaban mucho tiempo sin poder estar con los suyos y obligadas por la necesidad a trabajar a veces sólo por una cama y un plato de comida [...], hoy ellas si quieren abren la puerta, bajan a la calle y ya está, saben imponer más sus condiciones y están más plantadas.³²

En esta mirada, el cuidado mutuo y la reciprocidad afectiva que funcionaba como parte del acuerdo laboral de ataño, ha sido reemplazado por una mirada instrumental del trabajo en donde “la economía moral de las obligaciones y el amor han desaparecido” (Ray & Qayum, 2009: 94). Como un ejemplo que expande esta mirada Stella encuentra en las sobrinas de E. (todas empleadas domésticas) aspectos de lo que ella considera serán las relaciones laborales a futuro:

Yo las escucho a ellas cuando vienen a casa y dicen que prefieren que no haya nenos chicos y tampoco quieren pasar mucho tiempo en la casa de los patrones, también conocen más lo que le corresponde y al menos por lo que escucho, no tienen una idea de casarse con los primeros patrones que aparecen, sino con el que le pague mejor o que las trate bien, ahí se quedan [...], por eso la primera pregunta es cuánto van a ganar y qué van a hacer, ah, y la flexibilidad, si la dejas salir algún día por el chico, por la secundaria por lo que sea...yo digo que cambió el sistema de elección.³³

Por diversas circunstancias Stella ha tenido a lo largo de estos últimos años que contratar a distintas empleadas domésticas *con retiro*, aunque afirma que todas siempre fueron “regenteadas” y “comandadas” por Efigia, quien era “como si fuese yo en la casa” (Entrevista a Stella, 30/7/2014) A la imagen de una empleada que se viste como las empleadoras, que conoce más sus derechos y tiene otras expectativas respecto al servicio doméstico, se le agrega el hecho de que supuestamente no les gustaría trabajar tanto como a las de antaño. Todos estos componentes de comparación han entrado a generarle mayor ansiedad a Stella en los últimos tiempos sobre todo a partir de que Efigia le manifestó que estaba pensando en jubilarse a fin de año. Una

realidad que la incomoda. Sintética, define su temor: “Me crié y crié a las empleadas en otro sistema y las de ahora vienen con otro formato, no digo que chocamos pero son otros modos, estas [las de ahora] están midiendo más”.³⁴

En definitiva, algunos de los elementos destacados por Stella nos refiere a un proceso de transición de lo que podríamos denominar como un contexto signado por relaciones regidas por la lógica contractual y en donde aunque las retóricas ligadas a las cuestiones afectivas y paternas siguen presentes se superponen con una dinámica más contractual e incierta. A continuación, en la siguiente historia exploramos en la mirada que tienen los empleadores jóvenes sobre las nuevas condiciones laborales del servicio doméstico, sus necesidades y realidades como trabajadores en un nuevo contexto.

“Aunque queramos no está más la china³⁵ en la casa para servir”

Beatriz (41 años, docente, casada, tres hijos) vivió con sus padres hasta que cumplió los 21 años en una casa antigua de dos plantas en Santa Ana (a 25 kilómetros de la capital) y se mudó a la capital. Cuando vino a estudiar a la Universidad del Nordeste alquiló un departamento donde vivió con su hermana hasta que se casó a los 30 años y alquilaron una casa relativamente grande en la capital provincial. Cuando le menciono mi investigación resulta tajante en su primera apreciación:

Lo primero que te puedo decir es que para muchos [empleadores] parece que no cambiaron los tiempos [...] Todos los que conozco creo fueron criados pensando que siempre vamos a tener un ejército de empleadas ayudando, ahí disponible, pero no. Crecimos pensando eso [...] me parece que si no cambiamos, se nos va a ser difícil.³⁶

Beatriz se reconoce dentro de un nosotros que fue criado pensando en la eternidad de una empleada doméstica servil. Al mismo tiempo destaca la necesidad de cambiar la visión porque los tiempos han cambiado. El hecho de que ya la empleada no vaya a quedarse para siempre en el hogar y pueda en cualquier momento optar por otro trabajo ha generado que las expectativas de los empleadores deban cambiar:

Yo lo hablo con amigas y todas me dicen lo mismo, hoy no tenés garantizado ni que te vengán siempre ni que quieran estar en tu casa sino que es el trabajo que tienen y mañana salen y buscan otro [...], todo eso da mucho miedo para algunas como yo que dependo para ir a trabajar de la persona que cuida a mis hijos [...]. Las incondicionales son una especie en extinción, hay que metérselo en la cabeza, a todas nos encantaría, pero ya no está más la china que te va a cuidar y que va a estar ahí al lado, parada, esperando sin decir nada, esa realidad no existe más.³⁷

La metáfora espacial a la que refiere Beatriz resulta sintomática de una dimensión histórica más profunda en donde el trabajo de una empleada

doméstica estaba espacialmente definido y no cambiaría si no era por voluntad de sus propios empleadores. Al mismo tiempo, como se desprende de lo que dice Beatriz, este cambio es leído muchas veces por los empleadores como una disminución en las expectativas de lealtad y amor para con quienes trabajan en sus hogares y, de forma correspondiente, de su sentido de obligación como empleadores.

Al mismo tiempo, en el discurso de Beatriz encontramos algunos componentes que refieren a un proceso de transición entre empleadores que fueron socializados en su infancia con personal doméstico de extrema fidelidad y confianza en sus hogares que pernoctaban y generaban un vínculo paternal y maternalizado con los miembros de la familia con empleadores que viven en hogares más pequeños, deben contratar semanalmente a las empleadas y sienten una mayor dependencia de quienes trabajan como empleadas en sus hogares.

La reflexividad y el reconocimiento de las nuevas condiciones laborales y sociales que afrontan empleadores y empleadas domésticas han ayudado a configurar una transformación en las estrategias de los empleadores (Canevaro, 2015). En este sentido, un primer aspecto que podría explicar este cambio refiere al reconocimiento por parte de los empleadores de que las empleadas han cambiado, y otro aspecto (sobre todo reconocido por los empleadores más jóvenes) vinculado a que las necesidades y expectativas de las empleadas han cambiado. Los empleadores reconocen que las empleadas son diferentes de múltiples maneras a las que recuerdan del pasado. Hoy su presencia aparece como algo más contestatario, peligroso y beligerante y muchas veces asociado con personas que solamente se muestran interesadas en el rédito económico y en mejorar las condiciones laborales antes que tener una relación afectuosa o de lealtad con quienes la contratan. En definitiva, la interpretación que hacen del mercado laboral en el que se mueven hoy hace que piensen que las empleadas no tienen necesidad de encariñarse para responder a las demandas de los empleadores.

Elas saben que salen de una casa y tienen otra, oferta hay, no es la mejor te voy a decir pero saben que hoy cualquier patrona se desespera cuando le falta [la empleada] para ir a trabajar, nos pasa a nosotros que mi mujer le falta una vez y se nos derrumba todo".³⁸

Al mismo tiempo, esta situación otorga un mayor poder de negociación para las empleadas y una mayor carga por lo que los empleadores deben cuidar más para que no dejen su trabajo. En efecto, muchos empleadores manifiestan su mayor dependencia con las empleadas tan agudamente que podrían soportar empleadas que no estén a la altura de sus expectativas antes que no tener ninguna. Perder a la empleada puede significar abandonar su carrera profesional.

Beatriz elije la comparación con ella misma cuando estaba casada para mostrar los cambios en la manera de tratar a la empleada:

Antes, capaz cuando me casé, a las primeras les pegaba un grito o dos, capaz me guiaba por cómo yo veía que mi madre y mi abuela trataban a las

empleadas, pero ahora, una lady, me cuida. Ahora les digo, hagan lo que quieran y como quieran, pero vengan y hagan las pocas cosas que les dejo, nada más [...] Le digo desde el principio las cosas y ellas me agradecen porque al menos soy clara.³⁹

Para agregar complejidad Beatriz realiza un resumen del tipo de involucramiento de las jóvenes trabajadoras versus las de antaño:

Hoy las chicas, sobre todo las más pendejas, vienen y buscan las mejores condiciones, el mejor sueldo y al chico si lo tienen que dejar lo dejan por un mejor número. No son como las empleadas de antes que construían una relación, que invertían en ese vínculo, qué se yo, con el patrón, pero sobre todo con los hijos que los terminaban cuidando porque iban a estar toda la vida, ahora no, es todo más fugaz [...] quieren su dinero para hacer sus cosas y listo, no lo veo mal eh.⁴⁰

A esta mirada se le agrega la de Víctor (49 años, dos hijos, casado, abogado), quien afirma:

A mí me gustaría que a mi hijo lo cuiden en casa, que lo cuide una mujer como esas matronas que me cuidaron a mí, que parecían sus abuelas, con manos pesadas, que no se iban nunca, pero no podemos mentirnos, después la tenes ahí todo el día y te quieres morir [...]. Yo a mis hijos los mandé a guardería, porque creo que es mejor, me formé así pero después te digo no sé si fue lo mejor, no hay mal que por bien no venga, es el dicho no? Son otros tiempos y creo que son menos de la jerarquía y los chicos aprenden mejor.⁴¹

En los relatos, de Beatriz y de Víctor, se perciben las ambivalencias en relación a los cambios actuales en sus vínculos con quienes trabajan en sus hogares. Así, por un lado, parecieran estar queriendo tener relaciones más impersonales con las empleadas domésticas en lugar de cómo eran estas relaciones en períodos anteriores. Sin embargo, cuando estos empleadores dependen de las empleadas para salir a trabajar sus intenciones de impersonalidad se chocan con la propia realidad. La tensión se da porque por un lado quieren una relación con menor proximidad, pero sin dejar de cuidarlos, quererlos y generar relaciones de proximidad afectiva. Estos empleadores, en general, han tenido una experiencia de socialización de cuidado como niños por parte de *criadas*, algo que es bastante distinto al tipo de vínculo que entablan como empleadores con quienes trabajan en sus hogares, en general bajo la modalidad *con retiro*, con menor cotidianidad, una consiguiente mayor impersonalidad y distancia. Este hiato, que en muchos casos puede ser una fuente de incertidumbre y de desconcierto para los empleadores, adquiere otro matiz cuando son las propias empleadas las que prefieren relaciones más impersonales.

En este sentido, un reconocimiento ampliado entre los empleadores más jóvenes es que las empleadas (sobre todo las más jóvenes) son las que han cambiado en relación a las empleadas de antaño. Al tener una visión más instrumental e impersonal con el trabajo sus comportamientos se vuelven menos predecibles, algo que se expresa en el hecho de que sean vistas como mayormente interesadas en el dinero antes que en construir vínculos de

lealtad afectiva con la familia empleadora a lo largo del tiempo. A continuación, exhibimos desde dos relatos de empleadoras que resultaron significativas algunos aspectos diferenciales que emergen cuando la articulación entre derechos laborales y compensaciones morales y/o materiales no logran ensamblarse de manera pacífica.

El derecho y las *avivadas*

Las nuevas condiciones generadas por la ampliación de los derechos desde hace más de una década generaron un nuevo marco de relaciones entre empleadas y empleadores en Argentina. En otro artículo, hemos mostrado cómo el nuevo contexto político generó las condiciones para que ciertos conflictos y reclamos puedan hacerse visibles, aunque también este proceso ha ido acompañado de una transformación en las concepciones y experiencias de los propios empleadores y empleadas domésticas. Por un lado, la posibilidad de cobrar algún tipo de asignación y/o plan social por parte del gobierno funciona como un regulador positivo en las negociaciones salariales dentro del sector. Por otro lado, la sanción de una sanción específica para el sector del servicio doméstico opera como un marco de inteligibilidad desde donde se enmarcan los reclamos. Así, en un plano, encontramos que las leyes que regulan salarios, escalas y condiciones laborales mientras que por otro, operan distintas maneras de negociar acuerdos que aunque se movilizan por fuera del marco legal lo toman como referencia tanto como un aspecto comparativo (Canevaro, 2016b).

Martina (61 años, farmacéutica, casada, tres hijos) imita a las empleadas de manera despectiva. Aunque se reconoce como una “trabajadora más” reconoce que hay un “clima” nunca antes visto en la relación.⁴² Afirma que las decisiones políticas del Gobierno Kirchnerista de los últimos doce años favorecieron a las empleadas en detrimento de los empleadores. Asegura que desde que salieron los planes, están las “planeras”⁴³ que tienen más libertad que los propios empleadores, se sienten con más libertades para faltar y se consiguen menos trabajadoras. Afirma que el problema es político, no individual:

Ojo, yo haría lo mismo que ellas, pero el gobierno a los ‘media-media’ no nos dan esos beneficios, nos dejan morir nomás [...] el gobierno las avivó, le armaron la ranchada porque ahora pueden tener también su casita y vienen con su motito y así se fueron avivando.⁴⁴

En varias entrevistas con otros empleadores apareció también la categoría de *avivadas* no sólo como una metáfora que se vincula con los cambios morfológicos de la ciudad sino que también con las cualidades morales de quienes se desempeñan como empleadas domésticas en sus hogares. El hecho de que sólo tengan que agarrar la moto para venir a trabajar implica una cercanía no sólo física sino también simbólica que está puesta en juego en la frase.

La percepción de que la política de asignaciones y derechos hacia las empleadas domésticas genera holgazanería o un empoderamiento que las lleva a realizar un juicio laboral constituyen representaciones que en lugares como la Ciudad de Buenos Aires también aparece como algo extendido (Canevaro & Pérez, 2016). En este sentido, los temores de Martina en la actualidad han hecho que en los últimos tiempos analice pormenorizadamente la trayectoria “currículum” de quien va a entrar en su casa:

Es primordial que no tenga prontuario digo yo, o sea que no sea alguien que ya haya hecho quilombo en otro lado, eso ya es importante porque en otra época vos no desconfiabas pero ahora tenes que hacer lo del caminito de las palomas, reconstruirlo para ver qué hicieron antes [...], para eso es preferente que no sea muy joven porque cuando pueden terminan dejándote por otro mejor [trabajo] o te meten un abogado.⁴⁵

Resulta interesante la manera como Martina tiene para resguardarse de lo que considera uno de los problemas principales de las empleadas hoy en día, el hecho de poder ser víctima de un juicio. En otra charla Martina, quien tuvo otras empleadas y fue hija de empleadores tanto en zonas rurales como en la capital, destaca la enorme distancia entre una y otra situación:

En otra época esto de hablar de la ley, de los derechos, del aumento era impensable, imaginate vos que eran chicas casi analfabetas. Ahora están envalentonadas [...]. Antes le traían del campo al hijo, la prima, para que trabajen por el chipa cuerito, el techo y tal vez un estudio y ahora no le vayas a poner algo de más cuando tienen un curso de qué se yo, de peluquería, ni le vayas a ser muy estricta con cómo quieres que lo haga porque se dan media vuelta y se van.⁴⁶

Cumplir órdenes era central a la hora de la exigencia de deferencia, que como han señalado diversos investigadores, es parte intrínseca del trabajo emocional realizado por las empleadas domésticas (Romero, 1992; Pérez, 2017). La deferencia que garantizaba las jerarquías dentro del mundo doméstico exigía que los empleadores no sólo tuvieran el control del trabajo, sino del modo de realizarlo (Rollins, 1985; Romero, 1992). Esto explica la opinión de Martina en relación con la situación que existe cuando los empleadores quieren lograr que la tarea sea realizada de una determinada manera.

Mientras que empleadoras como Martina encuentra que la ampliación de derechos tuvo en general consecuencias negativas para la vida cotidiana de los empleadores, otras empleadoras como Ximena (55 años, 3 hijos, separada, profesora de francés), más asociadas con una mirada igualitaria y moderna desde su discurso, encuentra que un entorno de políticas progresistas del gobierno kirchnerista que ella había apoyado se le puso en contra de sus propios intereses debido a características individuales de su empleada doméstica.

En este sentido afirma sentirse “tironeada” ⁴⁷por la situación que le toca vivir con Miriam, la empleada doméstica que trabaja para ella hace quince

años.⁴⁸ Ferviente militante de izquierda cuando era joven, nunca pensó que la empleada que había trabajado tanto tiempo y que ella siempre había sentido una “par”, a quien ella había “rescatado” de las fauces de unos “patrones malditos del campo”⁴⁹ iba a terminar cuestionando su autoridad a partir de advertirla sobre la posibilidad de realizarle un juicio por haberla tenido irregular tres años.

El contexto del reclamo fue el año 2013, justamente cuando se sancionó el Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares. Aunque en su relato aparecen referencias al conocimiento del nuevo régimen por parte de Miriam al comentarle aspectos puntuales, Ximena elige un hecho que habría movilizó el reclamo de Miriam. Todo comenzó cuando ella y su marido vivieron una situación desagradable cuando notaron que les faltaba una importante suma de dinero en efectivo que estaban juntando para pagar a los pintores que estaban en la casa:

Un día llegué de la casa y la encontré subida a una silla supuestamente limpiando debajo de unas cajas del mueble de mi marido, en donde nunca limpió y en donde ella sabía que podía estar dinero, porque nos veía o nos pudo ver [...] no me aguanté y le dije, que porqué estaba ahí, que no tenía que revisar lo que no era suyo [...], desde esa vez todo fue un combate cotidiano.⁵⁰

Lo concreto es que ese mismo día Ximena habló con su contador y con un abogado. Ellos le dijeron que si la empleada le hacía un juicio podría ser mucho peor. Que intentase recomponer. Al otro día Ximena intentó hablar con Miriam, pero ella le dijo que prefería hablar con su marido.

Ximena no logra reconocer que el reclamo de su empleada tiene que ver con un derecho que le corresponde. Considera que es producto de la acusación que le hizo cuando la vio subida en una silla hurgando entre sus cosas. La reacción y la lectura de Ximena es bastante frecuente entre los empleadores que reciben un reclamo de alguien que ha trabajado durante mucho tiempo con ellos. Lo consideran un tema personal y exógeno a la relación.⁵¹ El reclamo es visto como afrenta moral, como algo que no podría haber surgido dentro de los canales personalizados y de confianza en los que se ha sostenido el vínculo. Pareciera ser que la confianza y la cercanía harían imposible la generación de un tipo de demanda de éste estilo y que los motivos obedecen a un factor exógeno.

Finalmente, Ximena afirma que Miriam actúa de esa manera porque está enojada por haber sido acusada de robo. Está convencida. No piensa que el contexto legal facilitó la posibilidad del reclamo de Miriam. Cuando en nuestra conversación le comento que quizás el contexto de políticas favorables a las trabajadoras puede haber influido, ella me corta tajante:

Mira, ella hizo una vida acá, tiene más de la mitad de sus cosas por nosotros, no te digo que fuimos como la familia pero algo parecido [...] a los cumpleaños de sus hijos estuvimos, cuando necesitó de Fernando [marido] un médico [...], esta es una relación atípica que no vas a encontrar en cualquier casa, ella lo dice, no te lo digo solo yo, a ella se la trató siempre de maravillas.⁵²

Tratar bien a la empleada y hacerla sentir como parte de la familia aparece en el relato de muchos empleadores como Ximena en tanto cualidad que los distingue y que no se podría encontrar en otros hogares, en donde las relaciones de explotación y maltrato serían moneda corriente. En el caso de Ximena, en su discurso el panorama parece el “ideal”, siendo que no sólo que le paga en regla sino que busca hacer sentir a Miriam “como de la familia”.⁵³

A pesar de todo lo que Ximena critica a Miriam afirma que es una trabajadora “que no encontrás hoy, por la confianza que a pesar de todo le tenemos, porque crió a mis hijos, porque pasó una vida”.⁵⁴ Al mismo tiempo compara con la experiencia de su madre quien después del conflicto la incita a despedir a Miriam sin medias tintas. A ella le cuesta, afirma. Lo que resulta interesante del caso de Ximena es que se mueve en una posición intermedia ya que ella misma reconoce las limitaciones para conseguir una empleada hoy en día así como aparece para ella como impensable el hecho de despedir a Miriam sin alguna consideración legal o jurídica.

Finalmente, la comparación con un pasado no tan distante y la dificultad para conseguir una empleada en el que puedan depositar confianza opera para ilustrar el mapa de relaciones actuales en el servicio doméstico. Así, mientras que la comparación con generaciones mayores funciona como una forma de exhibición de que se estaría dando una relación más igualitaria y moderna que en otras épocas, por el otro, el problema de “perder a la empleada” actúa como un motivo que avala tener que soportar a una empleada “problemática” como Miriam.⁵⁵

También podemos decir que independientemente de la perspectiva ideológica que inicialmente puedan tener con respecto al nuevo Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas Particulares, encontramos que el nuevo contexto legal es el que ha generado condiciones para que los reclamos se inscriban en un horizonte de derechos desde pueden negociar. Asimismo, y si bien cada una de ellas reacciona de manera distinta respecto a la regularización en concreto, encontramos que como en todos los casos las negociaciones respecto a los aspectos legales siguen una lógica bilateral y personalizada en donde el Estado no interviene. De esta manera, encontramos que la dinámica legal ingresa al hogar y al vínculo desde una matriz más próxima a las relaciones que se dan en el hogar, por tanto más personalizadas, íntimas, de conocimiento personal y de confianza. De allí que los resultados sean indescifrables ya que operan en relación con el grado de conocimiento, de necesidad y de confianza entre ambas partes.

Consideraciones finales

En el presente artículo hemos repuesto los discursos de los empleadores de Corrientes en relación con el vínculo actual que establecen con quienes trabajan en sus hogares como empleadas domésticas. Expusimos la relevancia que tienen las transformaciones legales, arquitectónicas y sociales como telón

de fondo desde donde leer el vínculo entre empleadores y empleadas domésticas.

La incomodidad y la nostalgia de los sectores empleadores reflejan el lugar clave que el servicio doméstico toma a inicios del siglo XXI en relación a la construcción de las distancias de clase. Así, en las distintas historias retratadas pudimos ver cómo los cambios acaecidos en una relación social que hasta hace poco tiempo había sido central para producir y reproducir las desigualdades de clase, étnicas y de género generan ansiedad e incertidumbre entre los empleadores al mismo tiempo que actualizan la nostalgia de tiempos pasados.

Destacamos cómo el reconocimiento legal de derechos laborales y la ampliación de derechos sociales durante la última década para el grueso de los sectores populares (en particular las empleadas domésticas) tuvieron sus propias resonancias en relaciones contemporáneas entre empleadores y empleadas domésticas en un lugar como la ciudad de Corrientes. El aumento del poder adquisitivo y el acceso a recursos materiales vía el acceso a diversas políticas sociales redistributivas reavivó el fantasma de una creciente igualdad, cristalizando una imagen de la empleada como alguien que conocía y hacía valer sus derechos al mismo tiempo que podía vestir y por tanto consumir las mismas prendas que sus empleadores. Si a ello le agregamos la expansión del empleo *con retiro*, paralelo al incremento de la participación de las mujeres de sectores medios en el mercado de trabajo formal, el resultado es la generación de una situación inédita hasta entonces: la de la presencia en el hogar de trabajadoras desconocidas que al mismo tiempo no habrían de tener la supervisión de las amas de casa.

Así, lo que encontramos son relatos en donde se revela una convivencia entre la añoranza hacia un pasado en donde el vínculo con el personal doméstico se relacionaba con la fidelidad, el afecto y el orden con un discurso que reivindica relaciones más contractuales, distantes y de más corto plazo. Ello sin ocultar la ambigüedad y la incomodidad que genera esta nueva situación más incierta e inestable que la de antaño y que se asocia con sus propias posiciones en la estructura social.

Si bien no en todos los casos las representaciones son nostálgicas, en muchos las empleadas no eran simplemente un objeto de la memoria sino que evocan una mirada retrospectiva en donde el espacio y la familia aparecían desde una existencia coherente y ordenada. Dicho pasado idealizado aparece como un telón de fondo inevitable y articulado con sus propias expectativas, necesidades y demandas en relación con las empleadas domésticas y sus propios atributos en la actualidad. Pero esa mirada melancólica no está exenta de un sentido de superioridad e identificación con un período en donde las relaciones sociales de jerarquía se mantuvieron más o menos estables.

Por otra parte, la relevancia del pasaje en la modalidad de trabajo supuso en términos generales una mayor autonomía y un alejamiento físico y afectivo de las empleadas domésticas respecto a sus empleadores/as, lo que definitivamente redundó en una nueva dinámica de relacionamiento (menos próxima en términos afectivos y físicos) y la generación de nuevas

expectativas. Aunque éste proceso es algo generalizable a lo sucedido en otras partes de Argentina y del mundo, dicho cambio no se dio en el vacío. Lo específico para el caso de Corrientes es que la mayoría de los empleadores mayores de edad habían sido socializados tanto como hijos de empleadores como empleando directamente a empleadas domésticas *sin retiro*, donde predominaban relaciones paternas y se mezclaban los límites entre el hogar, la familia, los/as empleadores/as y el trabajo.

Dicha singularidad constituye un aspecto que incide en la manera como construyen las relaciones con quienes trabajan en sus hogares bajo la modalidad *con retiro* (es decir, con menor implicancia afectiva, proximidad física y confianza) y es un elemento de gran significación cuando se busca destacar la particularidad del caso. Para el caso de los empleadores más jóvenes, quienes en general nunca pudieron ser ellos mismos empleadores trabajadoras *sin retiro* en sus hogares, la nueva realidad se le presenta con mayor ambivalencia e incertidumbre ya que mientras que movilizan concepciones e ideas más o menos igualitarias o contractuales sobre lo que deberían ser los vínculos laborales en general, no pueden dejar de comparar y referenciar sus experiencias en sus experiencias de socialización temprana con las *criadas* como hijos de patrones.

Finalmente, una de las peculiaridades del caso correntino remite a que si bien la intermitencia y flexibilidad de los vínculos con las empleadas constituye una realidad que se les impone, al mismo tiempo los empleadores no dejan de referir en sus charlas y relatos a un pasado cercano en donde los componentes ligados a la confianza, la lealtad y el amor irrestricto aparecían como una tríada evidente y probada. La convivencia entre ambas temporalidades se debe a que el cambio normativo, pero también social, arquitectónico-urbano y cultural se dio en un tiempo relativamente corto. Lo que encontramos son empleadores que hasta hace veinte o treinta años tenían a empleadas domésticas que trabajaban y dormían en sus hogares, no recibían quizás un salario fijo y convenido, provenían de zonas rurales, con escaso nivel de instrucción y relativamente pocas posibilidades de salir del servicio doméstico. Hoy las trabajadoras son otras, pero también ellos son otros.

Este panorama no sólo obedece a un cambio en el perfil de las empleadas domésticas o del mercado del servicio doméstico, sino que también refiere a las nuevas y heterogéneas trayectorias laborales de los empleadores así como configuraciones ideológico-culturales, que definitivamente le otorga un nuevo prisma desde donde leer la relación en el último tiempo. Enmarcado por estos dos procesos superpuestos, a lo largo del texto encontramos desde dificultades para situarse en una posición de autoridad con las empleadas ante el peligro de que dejen de trabajar pasando por las dudas que generan los nuevos comportamientos y expectativas de las empleadas hasta una incomodidad para poner límites desde su rol como empleadores, constituyen algunos de los aspectos que tornan incierto el nuevo escenario para estos empleadores.

Por último, este artículo buscó ampliar el horizonte de miradas sobre la relación entre empleadores y empleadas domésticas (mayoritariamente centradas en el caso de la ciudad de Buenos Aires) para reponer algunas de las características e intensidades que dichas complejas dinámicas tienen en ciudades como las de Corrientes. Lo sugestivo para seguir investigando es que lejos de hablar de un proceso de “modernización” como algunos autores asignan al pasaje de la modalidad *sin retiro* al *por hora* (Zurita, 1993), lo que se encontramos es la convivencia de lógicas y sentidos que se superponen con distintos grados de tensión e intensidad entre las distintas generaciones y en sus relaciones con quienes contratan para trabajar en sus hogares.

Referencias

Adamovsky, E. (2009). *Historia de la clase media argentina. Apogeo y decadencia de una ilusión (1919-2003)*. Buenos Aires, Argentina: Planeta.

Aboy, R. (2010). Ciudad, espacio doméstico y prácticas de habitar en Buenos Aires en la década de 1950. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. Recuperado de: <http://journals.openedition.org/nuevomundo/59215;DOI:10.4000/nuevomundo.59215>

Barreto, M. A. (2002). El crecimiento de las ciudades intermedias del NE argentino en el contexto de las transformaciones regionales. *Cuaderno Urbano*, 3, 41-64. ISSN: 1666-6186.

Butti, F. (2003). La organización de los hogares desde la perspectiva del mercado laboral. En Pérez Rubio, A. M. (coord.), *Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan*. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ces-unne/20121212034509/cap2.pdf>

Camargo, A. (1984). Os usos da história oral e da história de vida: trabalhando com elites políticas. *Dados-Revista de Ciências Sociais*, 27, 1. ISSN:0011-5258.

Canevaro, S. (2015). Juicios, acusaciones y traiciones. Moralidades en disputa en el servicio doméstico en Buenos Aires. *Revista Século XXI* 5(1), 26-52. ISSN: 2236-6725.

Canevaro, S. (2016a). De sirvientas a trabajadoras domésticas. Nuevas configuraciones del servicio doméstico en Corrientes. *De Práctica y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales*, 5(6). Recuperado de: <http://depracticasydiscursos.unne.edu.ar/Revista6/pdf/Canevaro.pdf>

Canevaro, S. (2016b). ¿Amigas ó patronas, trabajadoras ó cómo de la familia? Negociaciones en torno a la nueva ley del servicio doméstico en Buenos Aires. En S. Canevaro & A. Abramowsky (comp.), *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y humanidades* (pp.117-136). Buenos Aires, Argentina; Editorial UNGS.

Canevaro, S. (2011). *Como de la familia. Entre el afecto, la desigualdad y el mercado: empleadas y empleadores/as del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires*. (Tesis doctoral). Buenos Aires, Argentina: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Canevaro, S. & Pérez, I. (2016) Entre lo público y lo privado: empleadores y trabajadoras domésticas frente al Tribunal del Trabajo Doméstico de la ciudad de Buenos Aires. *Política y Sociedad*, 1. ISSN: 1130-8001.

Cárdenas I. (1986). *Ramona y el Robot. El servicio doméstico en barrios prestigiosos de Buenos Aires (1895-1985)*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Búsqueda.

Chiaramonte, J. C. (1991). *Mercaderes del Litoral. Economía y Sociedad en la provincia de Corrientes. Primera mitad del siglo XIX*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Courtis, C. & Pacceca, M. I. (2006). *La operatoria de género en la migración: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el AMBA*. Cuartas Jornadas de Antropología Social, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Escrivá, A. (2000). ¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona. *Papers*, 60, 327-342. ISSN: 0210-2862.

Faur, E. & Pereyra, F. (2018). Gramáticas del cuidado. En Piovani, J. I. & Salvia, A. (coord.), *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual* (pp.497-534). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI editores.

Garguin, E. (2009). 'Los argentinos descendemos de los barcos'. Articulación racial de la identidad de clase media en Argentina (1920-1960). En S. E. Visacovsky & E. Garguin (orgs.), *Moralidades, economías e identidades de clase media. Estudios históricos y etnográficos* (pp. 61-94). Buenos Aires, Argentina: Antropofagia.

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago, Estados Unidos: Aldine Publishing Company.

Gogna, M. (1993). Empleadas domésticas en Buenos Aires. En Chaney, E. M. & García Castro, M. (eds.), *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.

Goldsmith, M. (2007). De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México. En M. Lamas (comp.), *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX* (pp. 85-96). México, Ciudad de México: FCE.

Gomez Sierra, C. M. (2015). Vivienda moderna y ciudad histórica: transferencias y continuidades: El caso de la ciudad de Corrientes. *Revista de Historia Americana y Argentina*, 50(2), pp.161-183. ISSN: 0556-05960.

Guber, R. (2002). La dimensión cultural de la crisis en Corrientes. En A. Pérez Lindo (comp.), *Factores Intervinientes en la crisis del Estado en la Provincia de Corrientes*, (pp-1-39). Resistencia, Argentina: Editorial UNNE.

Jelín, E. & Feijoo, M. C. (1989). *Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina: CEDES.

Kiss, M. (2005). *Corrientes y Neuquén: recursos humanos, competencias y nuevos requerimientos laborales. Demandas de formación técnica y profesional en las provincias de menor desarrollo relativo*. Buenos Aires, Argentina: CEPAL. Recuperado de: www.cepal.org/publicaciones/xml/9/20869/dockiss.pdf

Maceira, V. (2018). Clase y diferenciación social. En Piovani, J. I. & Salvia, A. (coord.), *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual* (pp.49-86). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI editores.

Magliano, M.J, Perissinotti, M.V. & Zenklusen, D. (2013). Mujeres bolivianas y peruanas en la migración hacia Argentina: especificidades de las trayectorias laborales en el servicio doméstico remunerado en Córdoba. *Anuario Americanista Europeo*, 11, 71-91. ISSN: 2221-3872.

Mallimaci F. & Giménez Béliveau V. (2006). Historias de vida y método biográfico. En I. Vasilachis de Gialdino (coord.), *Estrategias de Investigación cualitativa*. Barcelona, España: Gedisa.

Milanesio, N. (2006). The Guardian Angels of the Domestic Economy: Housewives. Responsible Consumption in Peronist Argentina. *Journal of Women's History*, 18(3), 91-117. DOI: 10.1353/jowh.2006.0044.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2005). Diagnóstico sobre la Situación Laboral de las Mujeres. Segundo Trimestre de 2005. Recuperado de: <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/05situacion%20lab.%20mujeres.pdf#search=%22Segregacion%20ocupacional%20CEPAL%20.pdf%22>

Oso Casas, L. (2002). *Domestiques, concierges et prostituées: migration et mobilité sociale des femmes immigrées, espagnoles à Paris, équatoriennes et colombiennes en Espagne*. (Tesis doctoral), IEDES, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne.

Otero, H. (2004). *El Mosaico Argentino. Modelos y representaciones del espacio y la población, siglos XIX-XX*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

Pérez, I. (2017) Domestic hierarchies. Household workers and middle-class employers in Buenos Aires, 1956/1976. *Journal of Latino/Latin American Studies*, 9, 35-50. ISSN: 1066-1344.

Perez Rubio, A. M. (2013). Algunas consideraciones en torno a la estructura social y ocupacional de la provincia de Corrientes. En *Corrientes en Cifras*, (pp.31-36). Resistencia, Argentina: Editorial UNNE.

Pérez Rubio, A.M. & Godano, A. (2000). La inserción laboral de la mujer: los cambios en el mercado laboral de la provincia de Corrientes desde la perspectiva de género. *Documentos de la UNNE*, inédito.

Pereyra, F. & Tizziani, A. (2014). *Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires, Argentina: Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales. Documento para Discusión. Instituto de Desarrollo Económico y Social.

Ray, R. & Qayum, S. (2009). *Cultures of servitude. Modernity, domesticity and class in India*. California, Estados Unidos: Stanford University Press.

Rollins, J. (1985). *Between Women: Domesticity and Their Employers*. Filadelfia, Estados Unidos: Temple University Press.

Romero, M (1992). *Maid in the USA*. New York, Estados Unidos: Routledge.

Torre, J.C & Pastoriza, E. (2002). La democratización del bienestar. En J. C. Torre (comp.), *Los años peronistas* (pp.257-312). Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

Visacovsky, S (2008). Estudios sobre 'clase media' en la antropología social: una agenda para la Argentina. *Avá*, 13. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942008000200001.

Vitola, V. A. (2016). El uso del concepto de Sectores Populares en las ciencias sociales. *Conflicto Social*, 9(15), 158-189. Recuperado de: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/article/view/1805/1537>

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

Zurita, C. (1993). *El servicio doméstico en Argentina: el caso de Santiago del Estero*. Santiago del Estero, Argentina: Informe de investigación del Instituto central de Investigaciones Científicas, Universidad Católica de Santiago del Estero.

Notas

¹ Deseo agradecer al Dr. Roberto Benencia por los comentarios y sugerencias para éste texto. Los errores y omisiones son de mi exclusiva responsabilidad.

² Utilizamos el concepto de sectores medios y no de clases medias porque ya numerosos investigadores han demostrado que la categoría ha sido empleada como objetiva y universal, clasificando a determinados segmentos de la población en los países capitalistas y homogeneizando sus variaciones empíricas merced a criterios seleccionados por el investigador, tales como el nivel de ingreso, la ocupación o el nivel educativo (Visacovsky, 2008). Al no estar interesados en este artículo en indagar en las auto identificaciones nativas como clase media de los sectores empleadores y con el fin de poder iluminar dicha heterogeneidad histórica, social y cultural es que utilizamos la idea de sectores medios.

³ Cuando refiero a cambios urbanos estoy apuntando a las transformaciones en la extensión, el trazado y la expansión de la ciudad capital de la provincia, así como a la consecuente

modificación del tipo de viviendas. La construcción de viviendas sociales, así como la transformación de la arquitectura colonial de la ciudad en una moderna comenzó a gestarse durante la primera mitad del siglo XX (Gomez Sierra, 2015). La transformación arquitectónica de las ciudades y de las viviendas tendrá un impacto significativo en la manera como se organiza la vida doméstica (Aboy, 2010). En relación con la temática que nos compete, la reducción de los espacios físicos de los hogares y la desaparición del cuarto para la empleada tendrá impactos en las formas de relacionamiento entre empleadores y empleadas domésticas.

⁴ Con tradicional nos referimos a un vínculo de *patrón-criada* en donde esta última en general pernoctaba en el hogar del primero, muchas veces sin recibir un salario fijo y teniendo una relación de larga data con los empleadores y sus familiares durante varias generaciones. La reducción en la cantidad de empleadas por vivienda y la progresiva coexistencia de los sistemas sin y *con retiro* marcaron otra de las transformaciones en el servicio doméstico de ese tiempo es algo que estudios sobre la ciudad de Buenos Aires habían mostrado para la década del ochenta (Cárdenas, 1986; Gogna, 1993). En Corrientes a esta realidad de la primera década del siglo XXI se le agregaba un notorio cambio en el perfil de las empleadas domésticas, con un mayor nivel de instrucción y expectativas que excedían la continuidad en el servicio doméstico (Canevaro, 2016a).

⁵ El proyecto tiene como objetivo general describir, analizar y explicar, a través de las categorías morales implicadas en la interacción entre empleadores y empleadas domésticas, como se configuran los procesos de igualación y jerarquización que grupos sociales contrastantes utilizan para negociar, construir y atribuirse clasificaciones sociales, legitimidades y representaciones de sí mismos y de los otros. El mismo proyecto supone una comparación entre las ciudades de Corrientes y Salta.

⁶ Rosana Guber expone en un texto pionero sobre los distintos aspectos que destacan la “correntinidad” a fines de los años noventa en la provincia algunas dimensiones que resultan relevantes para el artículo: “Los elementos diacríticos con que intelectuales de la academia, las letras, las artes y la política suelen caracterizar al correntino, presentan un notable consenso: la matriz guaranítica, la escasa inmigración ultramarina, el coraje, la cristiandad católica, el patronazgo semi-feudal, el tradicionalismo y el folklore musical y culinario. A través suyo el correntino común y el correntino intelectual, el político y el trabajador, el hombre de campo y el residente de pueblos y ciudades, se concebirían de un modo distintivo al que contrastan con las provincias vecinas -Chaco, Misiones, Entre Ríos y Santa Fe- y con la gran metrópoli, el puerto de Buenos Aires” (2002: 03). Asimismo, el hecho de que la mayoría de las trabajadoras sean migrantes del interior de la provincia de Corrientes y que exista una tendencia marcada de migración de mujeres de esta provincia para trabajar en el servicio doméstico de Buenos Aires, fueron motivos que coadyuvaron para la elección.

⁷ Al igual que ocurre con otras temáticas, en general los estudios sobre los vínculos dentro del servicio doméstico se han concentrado mayoritariamente en el área del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) (Gogna, 1993; Courtis & Pacceca, 2006; Pereyra & Tizziani, 2014). Como investigaciones en torno al servicio doméstico encontramos como ejemplos fuera del AMBA el trabajo pionero de Carlos Virgilio Zurita (1993) sobre Santiago del Estero y las investigaciones de Magliano, Perisinotti & Zerklusen (2013) sobre la ciudad de Córdoba. En estos casos como en la mayoría sobre el servicio doméstico encontramos que se centran en las experiencias y trayectorias de las empleadas domésticas antes que en un enfoque relacional o que pueda incorporar la visión de los empleadores.

⁸ Nos estamos refiriendo a la batería de planes sociales, asignaciones y programas dirigidos a los sectores más necesitados económicamente, como por ejemplo, la Asignación Universal por Hijo, los planes TRABAJAR, PROGRESAR, Argentina Trabaja, el programa FINES, entre muchos otros, que con distintas intensidades se fueron aplicando en los últimos quince años (2000-2015).

⁹ Las primeras visitas a la ciudad se realizaron en 2013, luego en 2014 y 2015 (dos en cada oportunidad).

¹⁰ Estos rasgos aparecieron también en los relatos de los empleadores de Buenos Aires en investigaciones previas (Canevaro, 2011) aunque de una manera menos trágica y sobre todo sin hacer referencia a un pasado en donde esta realidad no existía.

¹¹ Los Sectores Populares abarcan una amplia gama de sujetos con diversa situación en el empleo, el género, la cultura, etcétera, pero que tienen en común un lugar de subordinación en relación al

capital. Este lugar de subordinación puede implicar la explotación, la posibilidad de ser explotado u otras situaciones más complejas pero no menos materialmente parte del proceso hegemónico. En este sentido, entendemos a estos sectores en sus capacidades de generar identidades, consumo y prácticas concretas de resistencia (Vitola, 2016).

¹² En total fueron realizadas 20 entrevistas, 14 entrevistas con mujeres empleadoras y 6 con empleadores varones. El rango etario de las mujeres fue de entre 27 y los 65 años (10 casos) mientras que las restantes 4 mujeres tenían edades de entre los 66 y los 83 años. Respecto a los varones, se entrevistó en su mayoría (5) en edades que iban de los 35 a los 71 años y uno solo mayor de esta edad. En general, en la mayoría de los casos se trataba de personas con profesiones más o menos liberales (3 abogados, 2 médicos, una instructora de yoga, 2 vendedores, 5 empleados públicos, 1 diseñadora, 2 contadores, 2 profesores universitarios, 3 amas de casa). En su mayoría vivían en el radio urbano de la capital provincial dentro de las cuatro avenidas principales (salvo en una ocasión). Esta delimitación territorial define cierto status socio económico en tanto que dentro de este ejido urbano es donde se encuentra el 100% de los tramos asfaltados y donde el precio del metro cuadrado es mayor. Asimismo, solo dos de los consultados no era oriundo de la provincia de Corrientes. Salvo en 4 casos en donde solamente se realizó una guía de entrevistas tradicional, en el resto de las conversaciones se realizó una indagación mediante el enfoque de la historia de vida. En todos los casos los nombres no son los reales sino que son seudónimos para respetar el anonimato de los entrevistados. Por su parte, los criterios elegidos en las entrevistas siguieron un patrón en donde por un lado, se buscó focalizarnos para el caso de las trabajadoras en sus trayectorias migratorias y laborales así como en las experiencias de socialización en el servicio doméstico; mientras que en el caso de las empleadoras nos decidimos centrar en sus experiencias de socialización como empleadores reconstruyendo también sus trayectorias en el mercado de trabajo. Para ambos casos se consideró de gran relevancia las etapas del ciclo vital (Jelin & Feijoo, 1989) en las elecciones y cambios en las estrategias laborales y decisiones familiares. Finalmente, el contexto de ampliación de derechos vinculado con la nueva legislación para trabajadores de Casas Particulares operó como un marco legal y simbólico que se consideró para enmarcar las relaciones del servicio doméstico en relación con un antes y un después de la medida.

¹³ La elección de los casos que serán desarrollados en el artículo obedecen al enfoque del muestreo teórico que guía la investigación. De allí que la representatividad de los casos esté relacionada con los conceptos, categorías y acontecimientos que fueron considerados relevantes en función de los elementos que fueron surgiendo de la muestra misma y no sólo a elementos teóricos establecidos en forma previa (Glasser & Strauss, 1967).

¹⁴ La idea de utilizar distintos tipos de nodos de contacto para iniciar las entrevistas y recomendaciones se debe a poder lograr una muestra lo más heterogénea posible en función de los perfiles que podría tener cada una de las redes.

¹⁵ Algunos de estos datos, pueden verse reflejados en los siguientes informes de diversos organismos nacionales y provinciales sobre trabajo, producción y participación femenina en el mercado de trabajo: http://www.deyc-corrientes.gov.ar/files_provincias/395.pdf, <http://cfi.org.ar/wp-content/uploads/2008/07/corrientes1.pdf>; http://www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/140703_brochure.pdf.

¹⁶ Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares las cifras del desempleo presentaron sus valores más altos y se verificó un importante aumento de la participación laboral, en especial de las mujeres y los hijos/as, lo que hizo incrementar la cantidad de jefaturas femeninas -que crecieron en promedio un 4%. Como bien lo destaca Pérez Rubio: "El trabajo femenino aumentó -la tasa de actividad para este grupo creció en un 10,5% entre el período 1991/2001 para la ciudad de Corrientes- y también la de los 'hijos' -3% en el mismo período-. Así, la situación de precariedad ocupacional del jefe de familia incidió notablemente en el comportamiento laboral de las mujeres que dejan de adecuar su carrera ocupacional a los ciclos vitales, aumentando su participación laboral, incluso las mujeres casadas, cuando lo habitual era que se retiraran del mercado de trabajo luego de la conformación de la familia y el nacimiento de los hijos, en especial en los sectores con menores niveles educativos" (2013: 33)

¹⁷ Al finalizar la década del 90 las cifras del desempleo presentaron sus valores más altos, por lo que se verifica un importante aumento de la participación laboral, en especial de las mujeres y los hijos, quienes figuraban, en su mayoría, como demandantes de empleo, especialmente en los

núcleos familiares en los que el jefe de hogar revestía como desocupado, dando origen a lo que los economistas designan como, el fenómeno del “trabajador agregado” (Pérez Rubio, 2013: 32). A su vez, Butti demuestra que en la ciudad de Corrientes entre 1991 y 2001 el aumento de la jefatura femenina en hogares pasó del 23,8% al 28,1%. (según los datos de la EPH de 1991 y 2001 para Corrientes). El mismo autor agrega un dato significativo que reside en que más del 80% de los casos son mujeres las que encabezan como jefas el grupo de hogares monoparentales. Asimismo, y relacionado con el rol de las mujeres, las prescripciones y los roles de género, el autor marca que también aumentó la participación de las mujeres cónyuge ocupada pasando del 31% al 36% en la década neoliberal. Estas tendencias muestran para la ciudad una tendencia que se visualiza a nivel regional respecto al mercado laboral, en donde “aumenta la participación laboral de la mujer, mientras se incrementa la desocupación del varón en el mismo período y aumentan los hogares con liderazgo femenino y el incremento de los cónyuges e hijos que buscan trabajo, a la vez que crece la desocupación de los jefes” (2003: 13).

¹⁸ Considerando los datos de la EPH para la región del NEA, Federico Butti (2003) exhibe cómo por un lado se da un incremento de los hogares unipersonales y la disminución correlativa de los hogares nucleares y extendidos. Es interesante ver cómo entre otras modificaciones aumenta también la proporción de mujeres jefas de hogar en los hogares monoparentales, indicios claros de la flexibilización y modificación de los roles de género. El incremento de las jefaturas de hogar femeninas, principalmente en hogares nucleares -con y sin hijos- que crecieron en promedio un 4%, algo que Pérez Rubio vincula con otros procesos: “Estas modificaciones en el cuadro de los procesos económicos incidieron en la organización/desorganización de la propia cotidianeidad impactando asimismo en la configuración de los roles de género y propiciando su democratización” (Pérez Rubio, 2013: 32).

¹⁹ Diversos estudios destacan cuando caracterizan a la región del Nordeste (NEA) (Kiss, 2005) con particularidades socio-históricas que contribuyen al acrecentamiento de los procesos de vulnerabilidad del mercado de trabajo, ubicando a la misma como un área de escaso desarrollo y con alto grado de informalidad y precariedad en las ocupaciones, condiciones de las cuales los jóvenes no están exentos. Lo significativo es que éste grado de informalidad incluye no sólo a los sectores más vulnerables sino también a los sectores medios.

²⁰ Ello se debe a la dificultad en el instrumento de captación siendo la EPH muy poco eficaz para corroborar el trabajo doméstico sobre todo *con retiro*. Sin embargo, en el único informe exhaustivo realizado por parte del Ministerio de Trabajo comparando la situación laboral de las empleadas domésticas en Argentina en 2005 arroja que a nivel nacional la proporción de empleadas que reside en el domicilio del empleador/a se redujo fuertemente durante las últimas dos décadas, agrupando en 2004 a 6% de las ocupadas en el sector. Aunque estos datos dan cuenta de una característica general del sector, cuando focalizamos en la región del NEA, encontramos que el porcentaje de empleadas que trabaja para más de un empleador -es decir, bajo la modalidad *con retiro*- es mayor al 92%. Al mismo tiempo, en la región del NEA es la que presenta el mayor peso del servicio doméstico sobre el conjunto de las asalariadas (31,1%), exhibiendo que sólo un 8,6% trabaja bajo la modalidad *sin retiro* mientras que el 81,1% lo hace bajo la categoría *con retiro* y para un solo empleador y el 9,9% para más de un empleador. (http://www.trabajo.gov.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_06servicio-domestico.pdf).

²¹ A lo largo de todo el texto se utilizará la distinción analítica propuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación cuando se hace referencia a la modalidad *sin retiro* -se considera que se pernocta y se trabaja para un mismo empleador- y *con retiro*, cuando se trabaja para uno o distintos empleadores, pero no se pernocta. Asimismo, se hará referencia a las empleadas que realizan tareas *por horas* cuando sea el caso.

²² Con ello me refiero al proceso de transformación que sufrieron ciudades con arquitectura de tipo colonial como es la de Corrientes (Gómez Sierra, 2015), generándose un achicamiento de las viviendas en general, la construcción de numerosos edificios de departamentos y de viviendas sociales. Todas estas transformaciones no sólo modificaron la organización interna de los hogares, sino que también tuvo un impacto en el crecimiento del centro urbano y el sistema de servicios públicos asociados a ello (Barreto, 2002).

²³ Quienes mayormente acceden a empleos y que podrían ser asociadas con el grupo de empleadoras son quienes tienen un mayor nivel de instrucción que antaño y se encuentran en

una edad que oscila entre los 29 a los 55 años (Pérez Rubio & Godano, 2003). Al mismo tiempo, resultante un informe del CFI donde muestra que los hogares que contratan personal del servicio doméstico pasan de 21,990 trabajadoras bajo el rubro “Servicios de hogares que contratan servicio doméstico” en 2001, a 88.515 en 2006, 108.787 en 2007, 118.442 en 2008 y 176.845 en 2009. Este aumento en el porcentual también lo debemos asociar al aumento en la participación de la mujer correntina en el mercado laboral. (http://www.deyc-corrientes.gov.ar/files_provincias/395.pdf y <http://cfi.org.ar/wp-content/uploads/2008/07/corrientes1.pdf>).

²⁴ http://www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/140703_brochure.pdf.

²⁵ La empleada sin retiro que se “traía” desde el campo y la empleada doméstica “con retiro” habitan diferentes regímenes temporales y laborales, produciendo distintos significados en torno al trabajo y la identidad. Para los empleadores, la o las *criada(s)* que dormían en sus hogares se acerca al ideal del mito y la memoria y encarna el modelo con el cual las empleadas de hoy son comparadas. El creciente aumento de las empleadas *con retiro* cuestiona la definición de la *sirvienta* o *criada* ya que parecen tener más control sobre su trabajo que las de antaño. En efecto, esta nueva generación de empleadas aparece con mayor independencia, manejando otros tiempos y teniendo una mayor autonomía espacial lo que genera una gran ansiedad en los empleadores.

²⁶ Entrevista a Stella, 26/7/2014.

²⁷ Entrevista a Stella, 04/8/2014.

²⁸ Entrevista a Stella, 04/8/2014.

²⁹ Entrevista a Stella, 04/8/2014.

³⁰ Tanto los barrios *Las Mil Viviendas* como *Totoras* son nombres de barrios populares de la ciudad que crecieron en las últimas décadas.

³¹ Entrevista a Stella, 26/7/2014.

³² Entrevista a Stella, 30/7/2014.

³³ Entrevista a Stella, 04/8/2014.

³⁴ Entrevista a Stella, 04/8/2014.

³⁵ Término que refiere a las criadas que venían de zonas rurales a trabajar para empleadores de la ciudad en épocas pasadas.

³⁶ Entrevista a Beatriz, 16/09/2013.

³⁷ Entrevista a Beatriz, 16/09/2013.

³⁸ Entrevista a Martín, 23/09/2013.

³⁹ Entrevista a Beatriz, 21/09/2013.

⁴⁰ Entrevista a Beatriz, 21/09/2013.

⁴¹ Entrevista a Víctor, 14/02/2015.

⁴² Entrevista a Martina, 16/02/2015.

⁴³ Se las entiende como las personas que cobran planes sociales provistos por el gobierno.

Entrevista a Martina, 16/02/2015.

⁴⁴ Entrevista a Martina, 16/02/2015.

⁴⁵ Entrevista a Martina, 19/02/2015.

⁴⁶ Entrevista a Martina, 19/02/2015.

⁴⁷ Entrevista a Ximena, 02/08/2014.

⁴⁸ Miriam entró a trabajar cuando tenía 22 años en la casa de Ximena. Los primeros ocho años lo hizo de lunes a sábado de 8 a 17hs y los restantes siete años cuando los hijos de Ximena ya estaban más grandes el horario se había restringido a lunes a viernes de 8 a 14hs. En ese momento fue Ximena quien le consiguió tres casas más para trabajar de amigas suyas porque sabía que Miriam con 28 años y tres hijos necesitaba poder ganar la misma cantidad de dinero ya que era el único sustento familiar en su hogar al haberse separado de su marido.

⁴⁹ Entrevista a Ximena, 02/08/2014.

⁵⁰ Entrevista a Ximena, 02/08/2014.

⁵¹ Acusaciones de robo, de ser movilizados por abogados inescrupulosos o haber entrado en algún tipo de agrupación religiosa son algunos de los factores más utilizados por los empleadores como argumentos que barajan cuando deben lidiar con reclamos y demandas más o menos explícitas de empleadas que han trabajado largo tiempo en sus hogares (Canevaro, 2015).

⁵² Entrevista a Ximena, 04/08/2014.

⁵³ Entrevista a Ximena, 04/08/2014.

⁵⁴ Entrevista a Ximena, 02/08/2014.

⁵⁵ Entrevista a Ximena, 04/08/2014.

Santiago Canevaro es Investigador Adjunto del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET). Es Doctor en Ciencias Sociales, Magíster en Antropología Social (IDAES/UNSAM) y sociólogo por la Universidad de Buenos Aires. Es además docente del Instituto de Altos Estudios Sociales en la Universidad Nacional de San Martín y del Programa de Antropología Social y Política de FLACSO/Argentina. Su área de trabajo incluye las temáticas vinculadas con clase social, sectores medios, culturas populares, migraciones, mercado de trabajo, servicio doméstico, desigualdad y afectos. Correo electrónico: sancanevaro@gmail.com