

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Estudios Políticos

Convocatoria 2016-2018

Tesis para obtener el título de maestría de Investigación en Sociología Política

La apropiación de derechos en los procesos de subjetivación política. Una comparación entre las trabajadoras remuneradas del hogar en Argentina y Ecuador durante el ciclo postneoliberal

Rodrigo Adriel Iturriza

Asesor: Franklin Ramírez Gallegos

Lectoras: Evelina Dagnino y Sofía Argüello

Quito, junio de 2019

“Desde que está la Ley, podemos hablar un poco más”

Liliana, trabajadora remunerada del hogar

(Argentina)

## Tabla de contenidos

Resumen .....	VII
Agradecimientos.....	VIII
Introducción .....	1
I. Contextualización y definición del problema .....	1
II. El lugar de los derechos en los procesos de subjetivación política .....	5
III. Lineamientos teóricos clave: entre las estructuras, los derechos y la acción.....	11
IV. Metodología y método: construir el campo de estudio.....	15
V. Estructura narrativa.....	24
Capítulo 1.....	27
La regulación postneoliberal del servicio doméstico y las condiciones sociales de las TRH en Argentina y Ecuador.....	27
1.1. Contextualización y problematización. El antecedente neoliberal y la revitalización de la ciudadanía social en el ciclo posneoliberal .....	27
1.2. Intervenciones estatales en el trabajo remunerado del hogar durante el siglo XXI. Antecedentes y nuevas legislaciones en Argentina y Ecuador .....	31
1.3. La situación de subordinación de las TRH y su caracterización en Argentina y Ecuador .....	44
1.4. La extensión efectiva de los nuevos derechos laborales de las TRH en Argentina y Ecuador bajo el ciclo postneoliberal .....	51
1.5. Nuevas leyes laborales y su efectivo cumplimiento: de cara a la apropiación de los derechos en el ámbito del hogar.....	57
Capítulo 2.....	60
Posiciones de sujeto de las trabajadoras remuneradas del hogar hacia el derecho a tener derechos en Argentina y Ecuador.....	60
2.1. Concibiendo el propio lugar en la relación social: las posiciones de sujeto hacia el derecho a tener derechos.....	60
2.2. La trabajadora del hogar hacia el derecho a tener derechos.....	63
2.3. La ciudadana del ciclo político posneoliberal hacia el derecho a tener derechos .....	73
2.4. La familiar de los empleadores hacia el derecho a tener derechos.....	81
2.5. Las posiciones de sujeto hacia el derecho a tener derechos en el proceso de subjetivación política.....	90

Capítulo 3.....	94
Entre lo oculto y lo público: las formas de resistencia de las trabajadoras remuneradas de.....	94
hogar en Argentina y Ecuador .....	94
3.1. La cuestión de la resistencia.....	94
3.2. La forma oculta: entre el no hacer y el no hacer bien.....	96
3.3. La forma pública: entre la voz y la salida .....	100
3.4. Resistencia y subjetivación política: el rechazo de los términos de la dominación a.....	109
partir de la apropiación de los derechos .....	109
Capítulo 4.....	112
Entre arreglos y derechos: dinámicas de negociación de las trabajadoras remuneradas del..	112
hogar en Argentina y Ecuador .....	112
4.1. La cuestión de la negociación.....	112
4.2. Negociación del tiempo: entre el cuidado familiar y propio.....	115
4.3. La negociación del ingreso: entre lo fijo y lo eventual.....	123
4.4. Negociación y subjetivación política: de la resistencia a la dominación ajustada.....	131
a partir de la apropiación de los derechos.....	131
Conclusiones .....	135
Anexo 1.....	150
Anexo 2.....	157
Anexo 3.....	161
Anexo 4.....	162
Anexo 5.....	163
Anexo 6.....	164
Lista de referencias.....	165

## **Ilustraciones**

### **Figuras**

Figura 1: Porcentaje de trabajadoras remuneradas del hogar que reciben los siguientes beneficios entre 2007 y 2017 (Argentina). .....	52
Figura 2: Porcentaje de trabajadoras remuneradas del hogar que reciben los siguientes beneficios entre 2007 y 2017 (Ecuador). .....	55

### **Tablas**

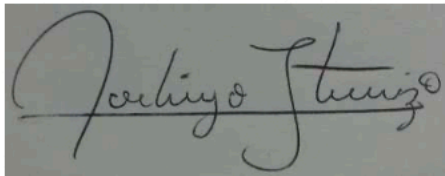
Tabla 1: Matriz analítica sobre la apropiación de los derechos en el proceso de subjetivación política subalterna de las TRH en Argentina y Ecuador. ....	25
Tabla 2: Remuneraciones del trabajo doméstico en ambos países antes y después de las reformas legales .....	36
Tabla 3: Jornada laboral del trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales .....	37
Tabla 4: Descansos, vacaciones y licencias para el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales .....	38
Tabla 5: Estabilidad del trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales .....	39
Tabla 6: Maternidad y matrimonio en el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales.....	40
Tabla 7: Seguridad social en el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales.....	41
Tabla 8: Contratación en el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales .....	42
Tabla 9: Instituciones creadas para el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales.....	43
Tabla 10: Tasa básica de crecimiento de los siguientes beneficios hacia 2017 (Argentina)..	54
Tabla 11: Tasa básica de crecimiento de los siguientes beneficios hacia 2017 (Ecuador) .....	56
Tabla 12: Tasa básica de crecimiento de los siguientes beneficios hacia 2017 (Ecuador). .....	57

## **Declaraciones de sesión de derecho de publicación de la tesis**

Yo, Rodrigo Adriel Iturriza, autor-a de la tesis titulada “La apropiación de derechos en los procesos de subjetivación política. Una comparación entre las trabajadoras remuneradas del hogar en Argentina y Ecuador durante el ciclo postneoliberal” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría de investigación en Sociología Política concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia *Creative Commons* 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, junio de 2019

A handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is cursive and reads "Rodrigo Iturriza".

Rodrigo Adriel Iturriza

## **Resumen**

Nuevas Leyes en materia de regulación laboral sobre el servicio doméstico se han sancionado en Argentina (2013) y Ecuador (2012-2015) en el marco del ciclo político denominado como postneoliberal. Estas, según expresiones de la Organización Internacional del Trabajo, han consolidado una nueva plataforma de derechos sin precedentes para las empleadas del sector. En tal marco, el presente proyecto de investigación tiene como propósito analizar de forma comparada cómo y en qué condiciones tales derechos son apropiados por parte de las trabajadoras remuneradas del hogar en dichos países, en sus procesos de subjetivación política.

Considerando la dificultad que tal grupo social presenta para desarrollar procesos de organización colectiva en función de su inserción laboral fragmentada e individualizada, nos enfocamos en sus experiencias de trabajo en el ámbito del hogar. Así, específicamente analizamos cómo las trabajadoras se apropian de los nuevos derechos al momento de concebir su lugar en la relación laboral y a los fines de resistir y/o negociar alguno sus términos. Por otro lado, nuestra perspectiva analítica incluye a los derechos con vistas a problematizar un elemento clave que buena parte de los abordajes en torno a la subjetivación política no tiene en cuenta: el rol de las mediaciones estatales. De tal forma, nuestro marco analítico incluye los siguientes niveles: 1- estructural, considerando las condiciones sociales bajo las cuales se sitúan las TRH; 2- institucional, teniendo como eje los derechos consagrados por las nuevas leyes, y; 3- agencial, en tanto se indaga sobre la apropiación de aquellos.

La tesis da cuenta de la posibilidad emancipatoria de los derechos en tanto su apropiación implica el despliegue de una forma de poder por parte de los subalternos a partir de los cuáles rechazar o reajustar ciertos términos de la relación de dominación.

## **Agradecimientos**

Obtener mis títulos de Licenciatura y Maestría fue posible por la conquista del derecho a la educación y por el esfuerzo colectivo de los pueblos argentino y ecuatoriano, cuyos recursos administrados por sus respectivos Estados financiaron mi formación profesional. En primer lugar, por tanto, gracias inmensas a las sociedades de ambas naciones.

Mi llegada al Ecuador a cursar la Maestría en Sociología Política de FLACSO también fue posible por el constante apoyo y sostén de mi familia. Mi mamá, Patricia, y su pareja, Hernán, mi papá, Roberto, y mi tía, Josefina, han sido protagonistas clave de la travesía, para darme ánimos en el camino y desarrollar con éxito mi trabajo de campo en la Argentina. Más no hubiese podido pedirles.

Por otro lado, haber siquiera imaginado la posibilidad de que un estudiante del conurbano bonaerense podía postular a una beca de estudios en el exterior, solo fue posible por la formación recibida en mi querida e inspiradora Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Dentro de ella, pude sumergirme en las aulas conducidas por profesores y profesoras extraordinarias, tanto en términos académicos, como políticos y humanos. Entre ellos y ellas puedo nombrar a Luis Blengino, Diego Baccarelli y Paula Biglieri. Desde el primer momento confiaron en mi capacidad para formar parte de su equipo e incursionar en el campo de la investigación. Hasta hoy en día, no concibo una forma de pensamiento que no esté atravesada por la teoría y la filosofía política. Entre clases y encuentros exquisitos, inspiraron y siguen inspirando generaciones de compañeros y compañeras con una enorme capacidad y vocación crítica. Pero también quisiera agradecer especialmente a María Laura Tagina, Aníbal Corrado, Soledad Stoessel y Claudia Pedreira, docentes formidables y personas cuya generosidad fue fundamental para haber ingresado a, y/o egresado de, FLACSO-Ecuador.

Agradezco muy especialmente a mis compañeros y compañeras de militancia, de los espacios y territorios más diversos de los que he tenido el placer de participar, tanto en Argentina como en Ecuador. Les agradezco por hacerme mejor persona y por transformarme en alguien que se entiende desde lo colectivo. También, por hacer de mí una un sujeto comprometido con lo que nos pasa y que no busca una vida meramente privada. La enorme cantidad de ideas e



inquietudes que movilicé a las aulas provino de mi contacto con ellos y con ellas, y de mi cercanía con las más diversas luchas. No concibo una vida sin la militancia política. Gracias también a mis amigos y amigas de Argentina, de Ecuador y de las demás latitudes que tuve el placer de forjar en este tiempo. De entre ellos y ellas he encontrado los hermanos y las hermanas que fueron fundamentales para mi vida en general, no solo para estos más de dos años.

En FLACSO me encontré con personas excepcionales. De entre ellas, los y las docentes ocupan un lugar fundamental. En primer lugar, quisiera agradecer a Luciana Cadahia, una excelente persona y profesora, con una inteligencia superlativa y una continua disposición para trazar caminos entre la academia y las reivindicaciones más justas. Ella fue la única que, desde el principio, confió en mi capacidad para atravesar este proceso. También quiero agradecerle centralmente a Franklin Ramírez, un docente brillante e inspirador, cuya generosidad para compartir sus ideas y conocimientos, tanto en las aulas como en el ámbito del activismo, es extraordinaria. Le agradezco por ser un asesor de tesis insuperable, invitándome a traducir todo lo aprendido en los registros de la disciplina que nos convoca, pero también por estar siempre a disposición, por sus comentarios agudos y sus formidables provocaciones políticas e intelectuales. Además, quisiera agradecer a Sofía Argüello a partir de cuyo desempeño en el aula pude aprehender los términos a partir de los cuales abordar, criticar y producir conocimiento sólido, innovador y comprometido. A ella, y a Evelina Dagnino, también por ser parte del tribunal de esta tesis y por sus sugerencias y comentarios. Y, por supuesto, a Valeria Coronel cuyas exposiciones magistrales y desafíos intelectuales han hecho situar nuestras ideas académicas y políticas en un continuo histórico, para una justa proyección política y académica hacia el futuro. También agradezco a Edison Hurtado, Felipe Burbano, Juan Fernández y Susana Wappenstein, cuyo trabajo en el transcurso de la cursada fue fundamental para enriquecer mi conocimiento sobre las ciencias sociales.

También quiero agradecer a los y las trabajadoras no docentes de FLACSO. Ellos y ellas son condición necesaria de posibilidad para la producción académica y para que todos y todas las estudiantes puedan atravesar el proceso de aprendizaje con éxito. De forma particular, quiero agradecer profundamente a María Belén Aguilar, asistente del Departamento de Estudios Políticos, quien siempre está al tanto de lo que necesitamos.

Para poder realizar esta tesis fue fundamental concretar un trabajo de campo a la altura de las exigencias de FLACSO. Por ello quiero agradecerle a Paulina Recalde por sus finas y oportunas recomendaciones respecto a los grupos de discusión que tuve que planear, concretar y sistematizar durante casi un año. También, por supuesto, a las interlocutoras de esta investigación: las trabajadoras remuneradas del hogar en Argentina y Ecuador. Me han enseñado mucho, especialmente sobre esfuerzo, valor y transformación social.

De entre mis compañeros y compañeras de estudio dentro de FLACSO, debo decir que las cursadas no pudieron haber sido más inspiradoras sin su presencia. Pero quiero agradecer muy especialmente a Cinthya Carrazco Motalvo, Anabel Bilbao, Daniel Vizuete, Valeria Innocente, Fernando Muñoz-Miño, Karina Santos y Yura Serrano por las risas, las conversaciones, los debates, la militancia y los espacios compartidos. Y en general, mi agradecimiento para ellos y ellas y para todos y todas las compañeras de mi convocatoria que confiaron en mí y me concedieron el inigualable reto y placer de ser electo su representante al máximo órgano colegiado de cogobierno. Llevar adelante tal responsabilidad, al tiempo en que se avanza en el plano académico no es sencillo y se necesita de un gran acompañamiento que nunca me faltó.

Espero no olvidarme de nadie. Muchas personas e instituciones fueron cruciales para haber continuado mis estudios y para haber terminado mi tesis. Este trabajo, aunque se presume individual, es el resultado de una enorme trama de relaciones sociales. Todo esto es la cristalización de un esfuerzo colectivo.

## **Introducción**

### **I. Contextualización y definición del problema**

En Argentina el 13 de marzo de 2013, por iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional encabezado por la ex presidenta Cristina Fernández de Kirchner, el Congreso de la Nación sancionó el nuevo Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N° 26.844/13), colocando en pie de igualdad a las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH) con los trabajadores de otros sectores en materia de derechos laborales (OIT 2014).<sup>1</sup> Un año antes, el 31 de julio de 2012, impulsada por el ex presidente Rafael Correa, la Asamblea Nacional del Ecuador sancionó la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (N° 797/12), la cual también comenzó a cristalizar un proceso de equiparación de derechos laborales (Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres 2016) que culminó en 2015 con la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo Doméstico (N° 483/15).

Dichas reformas se abrieron paso en un ciclo político signado por la consolidación de gobiernos progresistas (Svampa 2010), postneoliberales (Ramírez Gallegos y Minteguiaga 2007, Ramírez Gallegos 2016) o populistas (Laclau 2005, Svampa 2016, Aboy Carles 2010, De la Torre 2007) que cristalizaron luego de extensos procesos de movilización impulsados por diversas organizaciones sociales que enfrentaron al ciclo neoliberal (Svampa 2016). Las nuevas administraciones nacionales atendieron múltiples demandas acumuladas y en algunos países se sucedieron importantes cambios institucionales, como las reformas constitucionales en Venezuela (1999), Ecuador (2008) y Bolivia (2009).

Los mayores márgenes de autonomía relativa del Estado (Tapia 2009) y la lógica populista de gestión política antagónica (Laclau 2005) contribuyeron, no obstante, para que propendan a tomar decisiones sin mayor negociación con los intereses sociales (Ramírez Gallegos 2016). Tal “decisionismo transformacional” implicó la consolidación de nuevas dinámicas de conflictividad con ciertos sectores sociales (de distinta orientación política-partidaria) y la

---

<sup>1</sup> El proyecto de Ley fue enviado al Poder Legislativo en el año 2010, antes de la aprobación del Convenio 189 y Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo en 2011. Ambos instrumentos impulsaron a nivel internacional la igualación de derechos laborales para las TRH (OIT 2014).

posibilidad de constituir la agenda pública sin mucho más que esgrimir la legitimidad del caudal electoral oportunamente obtenido por el o la líder (Ramírez Gallegos 2010). Bajo estas condiciones -y teniendo como base un ingreso fiscal sostenido por los altos precios de los bienes de exportación (CEPAL-ONU 2008, CEPAL-ONU 2015 y López Segrera 2016)- por más de una década se impulsaron diversas formas de regulación de la relación capital-trabajo con un fuerte énfasis en la redistribución de la renta (López Segrera 2016) y la extensión de derechos (Huber 2009, Grugel y Riggirozzi 2012).

De tal forma, los nuevos gobiernos pusieron énfasis en la reconstrucción y consolidación de las instituciones de la ciudadanía social orientada especialmente hacia a un sector laboral cada vez más numeroso luego de la aplicación de las políticas de ajuste estructural: los excluidos (Ellner 2014). Esto es clave puesto que se ha señalado a la ciudadanía social como condición de posibilidad del ejercicio de los demás derechos -especialmente políticos- en la medida en que matiza las desigualdades de clase y, por tanto, las asimetrías de poder (Sojo 2002). Así, la ciudadanía social también constituye una forma de protección de la población inserta en los mercados laborales, especialmente informales, puesto que los derechos sociales hacen al trabajo menos dependiente de las lógicas del mercado “al limitar la libertad de los empleadores de contratar trabajadores bajo las mínimas condiciones salariales y laborales posibles” (Bayón, Roberts y Saraví 1998, 76). En tal sentido “la extensión de la ciudadanía social representa una estrategia centrada en el Estado que permite tanto el control desde arriba, como la adquisición de poder (*empowerment*), desde abajo” (Bayón, Roberts y Saraví 1998, 76). El postneoliberalismo, en definitiva, introdujo:

(...) a different conceptualization of the state from that which reigned in the high period of neoliberalism, based on a view that states have a moral responsibility to respect and deliver the inalienable (that is, not market-dependent) rights of their citizens (...), alongside growth. Politically, post-neoliberalism is a reaction against what came to be seen as excessive marketization at the end of the twentieth century and the elitist and technocratic democracies that accompanied market reforms (Grugel y Riggirozzi 2012, 3).

Así las cosas, a contramano de la entrada liberal para analizar este ciclo político (De la Torre y Peruzzotti 2008, De la Torre 2013), encontramos que el postneoliberalismo cumple un papel fundamental en la reinstitucionalización estatal, especialmente en lo que tiene que ver con la

reconstrucción de sus capacidades en materia social y de regulación económica desmanteladas en el ciclo neoliberal. De ahí que ciertos estudios problematicen la relación entre el accionar de los Estados latinoamericanos, en términos de legislaciones y políticas públicas, y la democratización de las relaciones sociales (Rinesi y Muraca 2010).

Uno de los ámbitos privilegiados de la recuperación de la regulación estatal y ampliación de derechos, fundamentalmente “desde arriba”, remite a las TRH, grupo social conformado por mujeres sujetas a una multiplicidad de estructuras de dominación (clase, género, etnia, raza y nacionalidad), cuyo trabajo se desempeña en condiciones de baja valoración social y con débiles posibilidades de organización a los efectos de inscribir sus demandas en la legislación laboral (Goldsmith Connelly 1992, Tizziani 2011, Wanderley 2014, Chaney y García Castro 1989, Brites 2013). Tal diagnóstico ayuda a entender por qué la literatura señala que las TRH, como grupo subalterno, tienden, históricamente, a no concebirse como sujetos de derecho y a soportar condiciones extremas de subordinación (Goldsmith Connelly 1992, Tizziani 2011, Chaney y García Castro 1989).

Sin embargo, desde la entrada en vigencia de las nuevas normativas en Argentina se ha resaltado el aumento de las denuncias laborales por parte de las TRH ante el Estado nacional. Con base al promedio de los últimos tres años, pasaron por el Tribunal 1800 demandas y 2700 acuerdos (La Nación, 2 de abril de 2017).<sup>2</sup> Por otro lado, en Ecuador, el 22 de junio de 2016, un año después de la última legislación para el sector, se formalizó el primer Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE) (El Telégrafo, 22 de junio de 2016). Tales antecedentes sugieren que empieza a tomar forma en las TRH cierta concepción de sí mismas y de su lugar en la relación laboral como trabajadoras con derechos. Pero también dan cuenta de la consolidación de ciertas acciones -individuales y gremiales- tendientes a poner en cuestión o impugnar ciertos términos de sus relaciones de trabajo. Los cambios que el sujeto desarrolla en torno a sus concepciones sobre su lugar en las relaciones de dominación y las acciones que en consecuencia lleva a cabo, son la clave de lo que se

---

<sup>2</sup> En Argentina la nueva legislación reconfiguró el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, responsable de decidir sobre los conflictos laborales. El Decreto-Ley anterior de 1956 (N°326) y su reglamentación (N° 7979/59) crearon un ente similar, pero tales normativas no garantizaban la gratuidad del trámite para las TRH. Además el tipo de pruebas solicitadas ante la presentación de sus demandas dificultaba la posibilidad de que las trabajadoras pudieran hacer efectivos los reducidos derechos que por entonces se les reconocía (Pérez y Canevaro 2016).

entiende como subjetivación política (Modonesi 2010). Esto es así en la medida en que el sujeto logra resistir, confrontar y, eventualmente, autonomizarse de los entornos de dominación que lo oprimen, mientras los conoce y actúa dentro, contra y/o fuera de ellos (Modonesi 2010).

De tal forma, al entender que un grupo subalterno se subjetiva al tomar conciencia de su lugar de subordinación -mientras resiste y negocia los términos de la dominación- (Modonesi 2010) y teniendo en cuenta los antecedentes señalados para ambos países, la presente investigación estudia, desde la sanción de las nuevas legislaciones nacionales y enfocándose en las experiencias de trabajo individuales en el ámbito del hogar, ¿cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por parte de las TRH en Argentina y Ecuador en sus procesos de subjetivación política subalterna? Específicamente **1-** ¿cómo y en qué condiciones los derechos son apropiados por las TRH al concebir su lugar en las relaciones laborales?; **2-** ¿cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados para resistirse contra cuáles términos de sus relaciones laborales?; **3-** ¿cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por las TRH para negociar sobre cuáles términos de sus relaciones laborales? En definitiva, nos interrogamos ¿de qué manera la apropiación de los derechos por parte de los subalternos juega un papel en la transformación o mantenimiento de las relaciones de poder?

Según estimaciones de la OIT, el trabajo remunerado del hogar emplea en todo el mundo a 67 millones de personas -80% mujeres- (2016b). El lugar que ocupa en el funcionamiento de los hogares en particular y de la sociedad en general, y “su importancia cuantitativa en términos de volumen relativo de oferta que la actividad aporta a la economía” (OIT 2016b, III), lo constituye en un sector altamente relevante. Por su parte, América Latina concentran el 27% del trabajo doméstico global, estimado en 18 millones de personas (OIT 2016a). De esta masa, el 93% son mujeres y hacia 2013 “1 de cada 7 mujeres ocupadas en América Latina eran trabajadoras domésticas” (OIT 2016a, 12). Para el caso argentino en 2014 el “13,5% de las mujeres ocupadas y 16,7% de las asalariadas se insertaban en esta ocupación” (Pereyra 2015, 92), y “entre las mujeres de sectores populares, el servicio doméstico constituye la salida laboral más importante” (Pereyra 2015, 92). Para Ecuador, por su parte, casi 150.000 personas trabajan en dicha profesión y “del total de 2.484.707 mujeres ocupadas, 5.6% son trabajadoras asalariadas del hogar” (Urinora Crespo et al. 2014, 17).

## **II. El lugar de los derechos en los procesos de subjetivación política**

La literatura que discute en torno a la subjetivación en general y la subjetivación política en particular es extensa y distintos enfoques tratan los procesos de conformación de los sujetos concibiendo un margen más o menos amplio de acción sobre sí mismos y su entorno. Así, si en Marx y Engels, el sujeto (político) está sobredeterminado por la base económica de la sociedad (1974), para Althusser, se encuentra interpelado por un conjunto de prácticas discursivas, operadas materialmente por diversos aparatos ideológicos estatales (1976). En este sentido, estructura económica y superestructura estatal funcionan de forma coordinada a los efectos de asegurar la sujeción de los individuos al sistema social.

En cuanto a la relación entre la acción estatal y los procesos de constitución de sujetos, Foucault sostiene que el derecho en tanto dispositivo jurídico -una forma de disponer, de reglar, a los individuos y sus relaciones- los produce dominándolos (Foucault 2003). Si bien son varias las obras en las que problematiza el lugar del derecho y su combinación con otros dispositivos en cuanto a la producción de los sujetos (Foucault 1981, 2003, 2006 y 2009), en *Vigilar y Castigar*, su rama penal juega un rol clave en la construcción de la sociedad disciplinaria (Foucault 2003). Esta se caracteriza por la extensión de Panóptico como tecnología -noción que da cuenta de la articulación de los mecanismos a partir de los cuales se institucionalizan las relaciones de poder- a los fines de individualizar a los sujetos, encausar sus conductas y normar sus cuerpos de manera sistemática (Foucault 2003). Pero también, en *La gubernamentalidad* (Foucault 1981), el derecho forma parte de la regulación del territorio nacional y su población en la medida en que participa del gobierno de las relaciones sociales en su conjunto, conduciendo las posibles conductas de los sujetos (Foucault 1981). Sin embargo, el sujeto no queda despojado de toda capacidad de agencia. Por ello, en *El sujeto y el Poder*, Foucault habla de la necesidad de constituir el campo posible de su acción en tanto este es libre y, por tanto, puede resistirse (Foucault 1988).

En dicha línea, Ciolli (2013) propone una lectura sobre la relación entre políticas de promoción de la economía social y procesos de subjetivación de los sectores populares. Argumenta que tales políticas, en el ciclo kirchnerista, refuerzan las relaciones de dominación capitalista y la legitimidad estatal frente a los sectores subalternos y sus organizaciones sociales -disciplinándolas-, en la medida en que estimulan el auto-empleo en ciertos sectores de la población excluida, a partir de proyectos asociativos. Sin embargo, la autora reconoce

que al apelar a una lógica de asociatividad y al impulsar que los sujetos busquen distintas alternativas de subsistencia, estas políticas abren también “la posibilidad de generar algún espacio para la ruptura de esta matriz a partir de la construcción de proyectos autónomos superadores de las relaciones sociales de subordinación” (Ciolli 2013, 19).

Ahora bien, en lo que hace al estudio de las TRH para el caso argentino, Tizziani (2010 y 2012) analiza los efectos de múltiples iniciativas estatales en materia de regularización, profesionalización y jerarquización del trabajo doméstico -centradas en garantizar ciertos derechos a las trabajadoras-, sobre los discursos que las empleadas domésticas (Tizziani 2010, 6) y sus procesos organizativos (Tizziani 2012). Para el primer trabajo, afirma que la posibilidad de acceder a las coberturas jubilatorias y de salud implicó para las TRH “un cambio importante a la hora de caracterizar sus situaciones de empleo” (Tizziani 2010, 7). Con respecto a su segundo texto, a partir de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares de la Ciudad de Buenos Aires, concluye que las iniciativas gubernamentales “contribuyeron a formar un contexto favorable a la sindicalización de las trabajadoras del sector” (Tizziani 2012, 5). Esto último a partir de: 1- nuevas afiliaciones (vía crecimiento del empleo registrado), 2- el fortalecimiento de servicios de salud brindados por su obra social (gracias al aumento en sus recursos), y 3- la consolidación de una escuela de formación (la cual impulsó a las trabajadoras a adquirir nuevas competencias).

Para el caso ecuatoriano, en el informe CARE (*Cooperative for American Remittances to Europe*), Urinora Crespo, Peredo Beltrán, Flores Chamba y Guillén (2014), desde un trabajo comparado entre Bolivia, Ecuador y Perú -a partir de las Organizaciones de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de cada país- estudian el proceso por el cual las TRH llevan a cabo distintas iniciativas de incidencia para que los respectivos gobiernos de dichos países ratifiquen el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Su enfoque se caracteriza por considerar “la fortaleza organizativa, la capacidad de movilización de cada organización y su habilidad para desarrollar alianzas” (Urinora Crespo et al. 2014, 4). Pero al mismo tiempo reconocen que tal fortaleza se entiende, especialmente para el caso de Ecuador y Bolivia, en el contexto de la consolidación del ciclo postneoliberal. Esto último se deriva de la ampliación del “catálogo de derechos reconocidos a los diversos sectores sociales postergados, apostando por un modelo democrático que (...) incluyera una veta comunal, de consulta popular y participativa que facilite el rediseño de lo institucional” (Urinora Crespo et al. 2014, 20).



Este mismo trabajo y enfoque es el que toma Moya Herrera (2015) para el caso ecuatoriano a partir de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Ecuador (ATRHE).<sup>3</sup> Al respecto señala que “en el actual momento político en Ecuador, existe un ambiente favorable al cumplimiento de derechos de los trabajadores, si bien su participación se ha visto limitada, por el debilitamiento de las organizaciones sociales y de los trabajadores (...)” (Moya Herrera 2015, 93-94).

Ahora bien, la literatura sobre movilización legal problematiza las potencialidades y límites del uso del derecho en los procesos de lucha de los actores sociales (Tushnet 1984, Rosenberg 1991, Scheingold 2004, Fontánez 2014). En términos generales, quienes tienen una postura más pesimista argumentan que llevar adelante estrategias como la judicialización de reclamos políticos, solo debilita la lucha y a los movimientos, pues legitiman las instituciones que soportan estructuralmente las formas de dominación social (Tushnet 1984).

Cohen y Arato, por su parte, desde su “perspectiva dual” de los nuevos movimientos sociales sostienen que la acción colectiva tiene como destino no solo a la sociedad política y económica, sino también a la sociedad civil puesto que, de la misma manera, en esta existen formas institucionalizadas de dominio (2000). Por tanto:

No basta asegurar la autonomía o incluso la primacía de la sociedad civil frente al Estado, porque (...) esto podría significar simplemente la primacía de las élites socioeconómicas sobre las administrativas. Más bien, los movimientos sociales deben esforzarse por defender y democratizar todas aquellas instituciones de la sociedad civil en que se ha hecho visible y se ha desafiado la discriminación, la desigualdad y la dominación (Cohen y Arato 2000, 578-579).

Así, es necesario investigar qué formas jurídicas pueden funcionar como una fuerza emancipatoria, en tanto el problema “no es el de si la juridificación (la creación de nuevos derechos) o la intervención estatal (la concesión de nuevos beneficios) deben ocurrir en la

---

<sup>3</sup> La ATRHE nace en el año 1998. Sin embargo “desde lo estatal, el sector tenía escaso apoyo político y económico; se funda en Guayaquil luego de la primera asamblea constitutiva, con el fin de dar a conocer a las trabajadoras remuneradas del hogar sus derechos y obligaciones laborales (...)” (Urinora Crespo et al. 2014, 31). Solo hacia 2016 recibiría el apoyo necesario para conformar su sindicato de manera formal.

sociedad civil, sino qué clase de derechos legales, relaciones administrativas o beneficios monetarios deben establecerse” (Cohen y Arato 2000, 607-608). De ahí la necesidad de los actores organizados de incidir sobre la institucionalidad estatal y de la sociedad civil, es decir, desarrollar una política dual. Bajo tal perspectiva, no habría una conexión necesaria, como sostiene la matriz marxista de pensamiento, entre las estructuras sociales y las formas jurídicas.

Por su parte, Fontáñez afirma que el derecho es constitutivo de las prácticas cotidianas, de ahí la importancia de considerar cómo aquel incide en estas (2014). Sin embargo, no solo se trata de dar cuenta de los efectos que las regulaciones estatales en general y los derechos en particular tengan sobre ciertos comportamientos (Rosenberg 1991), es necesario conocer cómo determinados actores logran apropiarse del derecho como un elemento fundamental para sus respectivas luchas (Fontáñez 2014).

En América Latina, se ha señalado que la posibilidad de apropiarse del derecho ha madurado con la restauración democrática (Domingo 2000). En un nuevo contexto político y jurídico, los actores colectivos ven la posibilidad de inscribir sus demandas en la institucionalidad del Estado en forma de derechos, los cuales “finalmente, suponen conquistas sociales sobre la distribución de poder, de recursos y de valores” (Domingo 2000, 35). De hecho, buena parte de sus esfuerzos para concretar tal objetivo está en la estrategia de apelar a los tribunales de justicia. Así,

La judicialización de la política significa, en primer lugar, una mayor presencia de la actividad judicial en la vida política y social; en segundo lugar, nos habla de que los conflictos políticos, sociales o entre el Estado y la sociedad se resuelven cada vez más en los tribunales; en tercer lugar, es fruto del proceso a partir del cual diversos actores políticos y/o sociales ven como ventaja recurrir a los tribunales con el fin de proteger o promover sus intereses (Domingo 2000, 37).

Ahora bien, dicha apropiación implica la posibilidad de ejercer el derecho a tener derechos, es decir que los miembros de la comunidad política puedan hacer efectivos los derechos que tienen y extenderlos (Dagnino 2004). Esto invita a concebir la ciudadanía no como una mera estrategia de integración de los sectores subalternos a la comunidad política por parte del

Estado, sino “a constituição de sujeitos sociais ativos (agentes políticos), definindo o que consideram ser seus direitos e lutando para seu reconhecimento enquanto tais” (Dagnino 2004, 104). Para ello es clave no solo formar parte del sistema político (poder votar, por ejemplo) sino también tener el “direito de participar na própria definição desse sistema, para definir de que queremos ser membros, isto é, a invenção de uma nova sociedade” (Dagnino 2004, 104). Pero además, se trata de establecer una relación más igualitaria de los sectores de la sociedad con el Estado y entre sí, constituyendo una sociabilidad en la cual “direitos possam consolidarse como parâmetros públicos para a interlocução, o debate e a negociação de conflitos, tornando possível a reconfiguração de uma dimensão ética da vida social” (Dagnino 2004, 105).

Bajo tal perspectiva, el derecho no solo contribuye a la sujeción de los sectores subalternos. Por el contrario, puede ser parte (como herramienta) y objeto de sus procesos de autonomización, es decir, de sus intentos por constituirse como “cidadãos emergentes que se recusam a permanecer nos lugares definidos social e culturalmente para eles” (Dagnino 2004, 105). Esto, especialmente cuando maduran ciertas condiciones institucionales como: I- un marco legal y constitucional con derechos justiciables; II- la disposición de las instituciones (tribunales, por ejemplo) a asumir posiciones favorables a los subalternos; III- la confianza de los actores colectivos en las instituciones de los Estados republicanos (poder judicial) y conocimiento sobre su funcionamiento (Epp 1998).

En tal sentido el derecho recupera su potencia emancipatoria en la medida en que es utilizado desde abajo, es decir, por los actores subalternos, como un instrumento de oposición al positivismo jurídico y liberal (Santos 2009). Boaventura De Sousa Santos (2009) sostiene que el derecho no se resume a su faceta regulatoria, sino que puede ser emancipatorio cuando es utilizado en contra de la configuración de poder hegemónica. Se trata de reinventarlo “de forma que encaje con las reivindicaciones normativas de grupos sociales subalternos y sus movimientos y organizaciones” (Santos 2009, 551) combatiendo las formas más extremas de exclusión social (Santos 2009). De tal forma “para propósitos concretos o en contextos políticos específicos el derecho puede ser, sin embargo, una herramienta importante, la

herramienta más importante, de una lucha determinada” (Santos 2009, 598).<sup>4</sup> Así las cosas, la noción de apropiación indicaría el supuesto de la posibilidad de agencia de los actores sociales y, por tanto, de su capacidad para autonomizarse respecto de diversas formas de dominación actuando dentro, contra y/o fuera de ellas (Modonesi 2010).

Sin embargo, la literatura de la movilización legal no suele hacer diferencias en lo que efectivamente puede ser reapropiado. En buena parte de las obras (Epp 1998, Domingo 2000, Smulovitz 2002, Uprimny 2006, Cuenca y Piccone 2011), se toman como sinónimos el Derecho (como el conjunto del corpus jurídico del Estado), el principio del Estado de Derecho (en tanto límite a y división de los poderes públicos e imperio de la Ley), el discurso de los Derechos Humanos (y su cristalización en tratados internacionales, incorporados en las constituciones nacionales) y los derechos (como protecciones y/o beneficios reconocidos por el Estado hacia los ciudadanos). De hecho, cada una de estas nociones es retomada para dar cuenta de las luchas de diversos actores colectivos para, en ciertas condiciones, ampliar el catálogo de derechos disponibles, problematizando distintas formas de subordinación (Domingo 2000). Pero tampoco se avanza en una mayor problematización teórica del asunto de la apropiación. Esta noción a veces da cuenta de la posibilidad de resignificar un principio del Estado de Derecho para defender una causa (Domingo 2000) o de movilizar argumentos o conceptos antes no acudidos para hacer de una petición un derecho humano (Uprimny 2006).

Con todo, si bien compartimos la idea de la potencia emancipatoria del derecho, en esta investigación abordamos tal posibilidad a partir de la apropiación de los derechos (en tanto beneficios reconocidos por el Estado) por parte de las TRH, prestando atención a sus condiciones sociales y enfocándonos en sus experiencias individuales de trabajo en el hogar. Y, en función de lo revisado, entenderemos la apropiación como como el proceso por el cual un actor se hace de un elemento disponible, en calidad de recurso, para usarlo de formas no preestablecidas.

---

<sup>4</sup> De hecho, estudiando la organización jurídica de Pasárgada –una favela de la ciudad de Río de Janeiro-, y otros casos alrededor del mundo, Santos muestra cómo ciertos actores sociales producen derecho más allá o a pesar del Estado (2009). De ahí su propuesta de ir hacia un uso del derecho de oposición subalterno, cosmopolita e insurgente que sea capaz de cristalizar distintas formas de emancipación.

### **III. Lineamientos teóricos clave: entre las estructuras, los derechos y la acción**

El debate sobre el lugar del derecho en los procesos de subjetivación política encuentra, como se ve, diversas posturas en torno a dos ejes: concebirlo como una forma acabada de dominación o como una herramienta emancipatoria. Nuestra investigación avanza sobre dicha tensión proponiendo un abordaje de los nexos entre derechos y subjetivación política que incluye los siguientes niveles analíticos: **1-** estructural, introduciendo las condiciones sociales bajo las cuales se sitúan las TRH; **2-** institucional, teniendo como eje los derechos consagrados por las nuevas leyes en Argentina y Ecuador, y; **3-** agencial, en tanto se indaga sobre la apropiación de los derechos en torno a las concepciones y acciones a partir de las cuáles las trabajadoras son capaces de criticar, resistir y/o negociar la relación laboral en la que se encuentran.

En términos teóricos, lo anterior implica sostener, en primer lugar, que las estructuras no determinan necesariamente ni la acción, ni la conciencia de los sujetos. Estas también habilitan condiciones para la acción y son producto de esta última (Giddens 1995, Sewell 2006, Retamozo 2009). Por tanto, históricas y contingentes, las estructuras pueden ser modificadas y la investigación sobre su transformación debe concebir los espacios abiertos o aperturas suscitadas en el orden social (Retamozo 2009). Tal espacio, en el entorno histórico en que se enmarca la tesis, remite al conflictivo ciclo de transformación abierto en América Latina con los gobiernos post-neoliberales.

Si bien lo anterior invita a estudiar lo que el sujeto hace, muchas veces este solo tiene la opción de reflexionar en torno y resistir contra la dominación de forma oculta. Así, James Scott (2000) señala que para estudiar la no manifestación del conflicto entre dominados y dominantes hay que considerar que el ejercicio diario del poder de quien oprime reduce las opciones del oprimido: “entre más fuerte sea el poder que se ejerce sobre él y más estrecha sea la vigilancia, más incentivos tendrá el subordinado para dar la impresión de que es obediente, sumiso, respetuoso” (Scott 2000, 16).

Ahora bien, según Scott también hay “circunstancias históricas en las cuales de pronto se reduce el peligro, de tal manera que aquellos que hasta entonces se resistían a hablar se sienten estimulados a hacerlo” (Scott 2000, 247-248). Tales circunstancias para hablar y actuar pueden ser variadas. Al respecto Remedi (2014) analiza cómo en el contexto del

proceso de modernización económica de principios de siglo XX en Argentina, el aumento de la demanda de trabajo doméstico (por parte de sectores medios en crecimiento) y la caída de su oferta (por la diversificación de sectores productivos), las TRH de la provincia de Córdoba tuvieron mejores condiciones para negociar ciertos términos de sus relaciones de trabajo. Pero también las circunstancias para expresarse públicamente y actuar pueden estar habilitadas por la entrada en vigencia de nuevos derechos. En tal sentido, Boaventura De Sousa Santos (2009) sostiene que el derecho puede ser emancipatorio. Al respecto de esta posibilidad interesan dos cosas. En primer lugar, la idea de que los grupos subalternos se apropien del derecho como un instrumento o recurso de oposición al *statu quo* (Santos 2009, 51). En segundo lugar, la idea de la potencia emancipatoria del derecho en tanto la entrada en vigencia de nuevas regulaciones, normas o derechos produce un desfase entre la experiencia vivida –la realidad tal y como es- y las expectativas -reivindicaciones- de los subalternos. Ambas ideas implican no concebir al derecho -los derechos- como algo propio de un sector social, sino como un recurso sujeto, en ciertas condiciones, a la acción e interpretación de los dominados.

En tal situación el subalterno encontraría en los derechos un recurso a ser apropiado para sobrepasar los límites de la acción oculta y, en palabras de Dagnino (2004), ejercer su derecho a tener derechos. Tal ejercicio, supone el reclamo efectivo tanto de los derechos que formalmente se tienen como de aquellos que los actores entienden que deberían poseer. Esto último no solo implica la posibilidad de I- reclamarlos ante II- las instituciones estatales (tribunales, por ejemplo). Es relevante un asunto previo al problema de I- hacer efectivos los derechos: concebir la legítima titularidad sobre estos. Pero también implica, atendiendo a nuestro énfasis en las experiencias laborales de las TRH en el hogar, II- la posibilidad de realizarlos no tanto frente a las instituciones del Estado sino frente al empleador.

En torno al primer punto nos adentramos en la cuestión de la concepción del sujeto sobre su lugar en una relación social específica. En este caso importa que, para reclamar sus derechos laborales, las TRH entiendan que son legítimas titulares de estos. Al respecto se diría que es necesario que las trabajadoras se conciban como tales y no, por ejemplo, como criadas frente a un amo. No obstante lo cual, dicho planteo llevaría a preguntarnos si y cómo las TRH toman conciencia de un lugar verdadero en una relación social objetiva. Sin partir de tal supuesto analítico, que deriva de la idea de un hiato entre la realidad y la percepción que se tiene sobre

ella, preferimos analizar cómo y en qué condiciones las TRH conciben su lugar en la relación laboral. Al respecto interesa la noción de Laclau y Mouffe (1985) de posición de sujeto. Con esta sugieren que un sujeto no es solo el lugar que ocupa en una relación de producción capitalista en tanto proletario e, incluso, puede no concebir esto como propio de su realidad (Laclau y Mouffe 1985). Por ello, la noción de posición de sujeto nos permitiría entender cómo las TRH se conciben desde uno o varias posiciones –trabajadora, familiar, etc.- en el marco de una relación social –laboral, de parentesco, etc.- y cómo, desde allí, entienden tanto su legítima titularidad como posibilidad de realizar sus derechos.

Con respecto a la realización de los derechos importa analizar su reclamo frente al otro de la relación laboral -el empleador-. Ya no solo estamos hablando del desarrollo de una concepción o acción oculta del sujeto (Scott 2000) sino a su expresión pública a través de su voz (Hirschman 1970). Al respecto, Hirschman sostiene que la voz constituye una herramienta política por excelencia. Esto es así en la medida en que los individuos tratan de modificar el estado de cosas de las relaciones –u organizaciones- sociales en las que están inmersos apelando a distintas estrategias (1970).<sup>5</sup> Por ello, la voz “can be graduated, all the way from faint grumbling to violent protest” (Hirschman 1970, 16), pudiendo expresarse como el rechazo de ciertos términos de una relación de poder (resistencia) o como el intento por reajustarlos (negociación).

La resistencia y la negociación en torno a determinadas condiciones de dominio, son caracterizadas por Modonesi como acciones propias de una subjetivación política subalterna (Modonesi 2010). Desde tal categoría entiende el momento en el que el sujeto despliega, de manera simultánea, ciertas acciones que conforman un poder dentro de los esquemas de la dominación y una conciencia de su situación de subordinación (Modonesi 2010). Así, su experiencia subalterna se construye en el diálogo entre el ser social y su conciencia social (Modonesi 2010).

---

<sup>5</sup> Y si bien esta noción la utiliza para ver cómo los individuos tratan de mejorar su situación en el marco de las relaciones de mercado, el autor señala que su modelo puede ser utilizado para analizar otros casos –como los partidos políticos o las familias- (Hirschman 1970).

En su construcción teórica, Modonesi señala que solo a partir del conflicto directo el sujeto podrá consolidar un tipo de poder contra la dominación a los fines de autonomizarse y, por tanto, reglarse a sí mismo experimentando un proceso de emancipación. Esto es: solo pasando por el momento antagónico de la subjetivación política el subalterno logrará pasar de la resistencia a la autonomía (Modonesi 2010). Esta última se manifestaría, por tanto, como el momento más alto de la subjetivación política. Sin embargo, Modonesi también sugiere que la autonomización del sujeto y, por tanto su emancipación, constituye un proceso que se da al reconocerse como subordinado mientras resiste determinadas formas de dominio (momento subalterno) y cuando entra en conflicto contra sus opresores (momento antagónico). Es decir, la autonomía es tanto punto de llegada como condición de posibilidad del proceso de subjetivación.

A los fines de nuestra investigación, interesa la noción de autonomía en Modonesi como proceso-experiencia que también se despliega en el momento subalterno, es decir, en el momento de la resistencia y la negociación sobre las condiciones de dominación (2010). Sin embargo, al recuperar la potencia emancipatoria del derecho (Santos 2009), que implica entenderlo como condición de autonomización, incluimos un nivel de análisis que en la tradición marxista, en general, y en la propuesta teórica de Modonesi, en particular, no encontramos: el lugar de las instituciones y los derechos en la subjetivación política.

Tal ausencia remite a la idea clave del pensamiento marxiano según la cual la superestructura jurídica -en tanto reflejo de las relaciones de explotación estructuradas por la base material- es condición de dominación de los subalternos y, por tanto, objeto de eliminación. Por ello el trabajo de Modonesi (2010) no repara en el condicionamiento operado “por determinadas mediaciones institucionales que impactan de diversas maneras en los modos de acción y en las perspectivas estratégicas de las fuerzas sociales” (Ramírez Gallegos 2015, 38). Al respecto “merecen especial atención las instituciones políticas y las formas estatales que llegan a imperar en determinada formación social como efecto de la misma lucha política y de las diversas estrategias en disputa” (Ramírez Gallegos 2015, 38). En tal sentido, las instituciones estatales –como los derechos- no deberían ser considerados como datos dados sino como objeto de las disputas políticas y herramientas que inciden en la acción de los sujetos (Ramírez Gallegos 2015). Incluir a los derechos como parte del entramado analítico, por



tanto, “permitiría jugar mejor con las específicas conexiones y disyunciones entre el campo de la dominación y el proceso de subjetivación (...)” (Ramírez Gallegos 2015, 38).

Ahora bien, en los procesos de subjetivación política la apropiación (nivel agencial) de los derechos (nivel institucional) se constituye en ciertas condiciones (nivel estructural). La delimitación de cada nivel de nuestro marco analítico se configuró desde un trabajo retroductivo (Ragin 2007) entre las perspectivas teóricas señaladas (no todas fueron punto de partida), la bibliografía especializada sobre el servicio doméstico (constantemente revisada), el material empírico recabado (y re-construido) y el despliegue metodológico y metódico. Nuestra preocupación no fue, por tanto, la de aplicar o rellenar con datos un marco analítico dado sobre la subjetivación política, sino la de configurarlo en simultáneo con la construcción de nuestro objeto de estudio (Latour 2008, Becker 2009).

#### **IV. Metodología y método: construir el campo de estudio**

Las TRH se encuentran, según la literatura especializada, en un complejo entramado de condiciones estructurales de dominación, que incluye la problemática de la clase, el género, la raza, la etnia y la nacionalidad. Por tanto, en primer lugar, fue preciso conocer tal entramado en detalle, especialmente para el caso de las trabajadoras en Argentina y Ecuador. Para ello se recurrió a la técnica de análisis bibliográfico y documental, consultando fuentes secundarias especializadas.

Rápidamente surgió un desafío metodológico para proseguir con la investigación: más allá de presentar condiciones homogéneas en tiempo y espacio (como formar parte de los sectores de más bajos recursos en todo mundo), las TRH constituían un grupo social extremadamente heterogéneo (años de experiencia laboral, lugar de nacimiento, etc.) en relación con su compleja situación de subordinación. Por ello se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo recuperando las características sociales a partir de las cuáles delimitar el sector más amplio y homogéneo posible del grupo bajo estudio en ambos países. Para esto se utilizó la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina y la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) de Ecuador.<sup>6</sup> Con base a tal análisis, partimos de un

---

<sup>6</sup> En ambos casos, se tomaron las encuestas del 2017, es decir, del año de planteamiento de la investigación.

núcleo básico común de delimitación para ambos países: **1-** mujeres, **2-** con un nivel de educación de hasta secundario completo (puesto que esta es la situación de la enorme mayoría de las empleadas), **3-** bajo la modalidad de trabajo mensual (en un solo hogar y con un cobro por mes) o por hora (generalmente en varios hogares, con diversas fuentes de ingreso) y **4-** con una edad de entre 26 y 55 años (pues tal rango engloba a la mayor parte de las TRH).

Una vez consolidado lo anterior, para dar cuenta del nivel institucional de nuestra propuesta analítica, fue preciso conocer en detalle los marcos regulatorios y su cumplimiento efectivo. Para el primer punto, teniendo en cuenta el estado previo de las legislaciones y políticas para el sector, se analizaron las Leyes laborales correspondientes de manera comparada. Seguimos las recomendaciones de Arcidiácono y Gamallo (2011) considerando **I-** qué dimensiones laborales se tomaron en cuenta en las legislaciones, **II-** cuál fue la extensión de los nuevos derechos (la población alcanzada) y **III-** qué nuevas instituciones crearon a los fines de hacerlos cumplir.<sup>7</sup> Para el segundo punto, recurrimos nuevamente a las encuestas señaladas para analizar la evolución de la cobertura de los derechos recabados por tales instrumentos, desde 2007 (años de inicio de los mandatos de los ex presidentes de Argentina y Ecuador) hasta 2017 (año del planteamiento de la investigación). Esto permitió saber cuáles se estaban cumpliendo -y en qué medida- antes y después de la entrada en vigencia de las nuevas legislaciones.<sup>8</sup>

Considerado el cuadro general de subordinación social, delimitadas las características del sector más amplio y homogéneo posible de las TRH en Argentina y Ecuador y conociendo en profundidad las nuevas legislaciones, estuvimos en condiciones de comenzar a indagar cómo y en qué condiciones sociales estas se apropian de sus derechos al momento de concebir su lugar en la relación laboral, resistirse contra alguno de sus términos y/o negociarlos. Para esto se planeó la realización de grupos de discusión (Callejo 2002, Ibáñez 2003). Varias razones dan cuenta de tal elección.

---

<sup>7</sup> Los autores proponen abordar la especificidad de los derechos laborales y su justiciabilidad, “con el fin de establecer puntos de conexión entre cuestiones que hacen a la provisión colectiva de satisfactores y a las condiciones de exigencia política y jurídica en tanto derechos individuales” (Arcidiácono y Gamallo 2011, 65).

<sup>8</sup> Recordemos que las nuevas leyes consolidaron una equiparación de derechos sin precedentes para las TRH, pero esto no se dio en un total vacío regulatorio por parte del Estado. Veremos con más detalle este asunto en el capítulo 1.

En primer lugar, dicha técnica se plantea teniendo en cuenta condiciones sociales homogéneas y heterogéneas de un grupo social. En efecto, si bien un grupo de discusión (GD) debe tender a la homogeneidad, su exceso “puede potenciar el grupo básico pero inhibir el grupo de trabajo: por eso es necesario que haya diferencias entre los actuantes (*participantes*)” (Ibáñez 2003, 275). De tal forma, las participantes también contaron con características socio-económicas diversas (como su lugar de nacimiento, su condición de madres, el hecho de recibir o no algún ingreso monetario vía política pública, etc.) que son de relevancia a la hora de abordar la posibilidad de que estas se vean estimuladas a actuar -o no- en torno a determinadas condiciones laborales.

En segundo lugar, y a diferencia de los grupos focales, la moderación de un GD no sigue una hoja de ruta fija y preestablecida (Ibáñez 2003). La hoja de ruta que guía al investigador/moderador, por el contrario, está sujeta a nuevas ideas que puedan surgir de los participantes en la realización de los distintos GD. Por ello, no necesariamente se plantean las mismas preguntas o ideas disparadoras en cada uno de sus ejes temáticos, sino que estas se reformulan, amplían o descartan.

En tercer lugar, el GD permite generar un espacio de diálogo entre participantes con ciertas características sociales homogéneas y heterogéneas, a los fines de encontrar patrones similares o diferentes de pensamiento y acción en torno a sus experiencias (Ibáñez 2003). De hecho, a diferencia del desarrollo de entrevistas personales, en los GD las intervenciones de las mismas participantes pueden suscitar entre sí ideas compartidas o diversas. El protagonismo, por tanto, no está solo en el moderador.

En términos técnicos la realización de los GD implica tener en cuenta, en función de la investigación a realizar, pasos muy precisos e interrelacionados: **I-** definir la cantidad a realizar; **II-** delimitar sus participantes; **III-** establecer la forma de convocar y el lugar de reunión; **IV-** estructurar la hoja de ruta para la moderación de los grupos a partir de los ejes temáticos a tratar, conformados por interrogantes o ideas disparadoras en relación con las preguntas específicas de investigación; **V-** evaluar el material empírico obtenido, y sistematizar nuevas dudas o preocupaciones a los fines de replantear los puntos anteriores.

Con respecto al primer punto **I-** se decidió hacer un total de tres (3) GD por cada país, para un total de 6 (seis). En esta decisión influyó primero, el tiempo disponible para la realización del trabajo de campo, los recursos con los que se contaba para incentivar a las TRH a participar y tener a disposición la mayor cantidad de datos posibles a los fines de realizar un abordaje riguroso de nuestro objeto de estudio.<sup>9</sup> Así, **II-** la delimitación de los participantes incluyó tanto su cantidad como sus características. Se partió del mínimo sugerido de cuatro (4) participantes para lograr la dinámica de conversación esperada (Ibáñez 2003) y un máximo de siete (7) en función de los recursos monetarios disponibles.<sup>10</sup> Para su selección se tuvo en cuenta la delimitación del núcleo básico común: **1-** mujeres, **2-** con un nivel de educación de hasta secundario completo, **3-** bajo la modalidad de trabajo mensual o por hora y **4-** con una edad de entre 25 y 55 años.

Si bien la enorme mayoría de las TRH no se encuentran organizadas en gremios, se procuró contar con un GD por cada país conformado por trabajadoras capacitadas gremialmente. Incluir un grupo con empleadas capacitadas responde a la intención de encontrar similitudes y diferencias (Ragin 2007) entre estas y las no capacitadas de ambos países a la hora de analizar la apropiación de sus derechos. Dicha incorporación se hizo considerando a los sindicatos más importantes de cada país y teniendo en cuenta la extensa experiencia de la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) para el caso argentino, creada en 1901, y la reciente formalización del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE) en Ecuador, desde 2016.

Ahora bien, **III-** para la convocatoria de las TRH no capacitadas, se entró en contacto con personas relacionadas con el investigador y se siguió la estrategia de bola de nieve (Ibáñez 2003). Para el caso de las TRH capacitadas, se tomó contacto con miembros de cada gremio. El lugar de reunión para las TRH no capacitadas fue en el *living* de un hogar y para las capacitadas las instalaciones de sus organizaciones. Esto, a los efectos de contar con espacios adecuados para grabar las intervenciones y que resulten familiares para las trabajadoras, en

---

<sup>9</sup> Para la realización de los grupos de discusión fue fundamental haber obtenido la *Beca para financiamiento de Tesis de Maestría* otorgada por el Departamento de Estudio Políticos de FLACSO-Ecuador.

<sup>10</sup> Finalmente se contó con la participación de treinta y seis (36) trabajadoras, dieciocho (18) por cada país y un promedio de seis (6) por GD.

orden a que se expresen en un ambiente de confianza (Ibáñez 2003). Los grupos se conformaron de la siguiente manera:

1. El primero (GD1) y el segundo (GD2), para ambos países (ARG o ECU), de entre 4 y 7 mujeres no capacitadas gremialmente trabajando en las capitales de cada país.
2. El tercero (GD3), para ambos países (ARG o ECU), de entre 4 y 7 mujeres capacitadas gremialmente trabajando en las ciudades sede de cada sindicato.

En todos los grupos se procuró mantener una participación equilibrada entre las TRH que trabajaran de forma mensual o por hora. Se decidió hacer dos GD con empleadas no capacitadas a los fines de representar con mayor cabalidad esta condición mayoritaria entre las TRH de ambos países.

Si bien en todos los GD la convocatoria respetó el núcleo básico común de delimitación, en esta etapa se debió resolver un desafío clave: la variedad de otras características sociales que pudieran influir en el contenido de sus intervenciones (años de experiencia laboral, lugar de nacimiento, etc.). Por ello, antes de iniciar con la conversación, se distribuyó una pequeña encuesta para recabar las condiciones que fueran señaladas como relevantes por la literatura especializada en torno a sus ideas y acciones.<sup>11</sup> Esto permitiría, al momento de analizar el material empírico, saber en qué condiciones y cómo las TRH se apropian de sus derechos.

Ahora bien, **IV-** la hoja de ruta para moderar la conversación se estructuró a partir de cinco (5) ejes temáticos que tuvieron en cuenta las preguntas específicas de la investigación y lo dicho por la literatura especializada.<sup>12</sup> Al respecto del armado de los ejes, se ha señalado la influencia que el investigador puede generar sobre los interlocutores al momento de plantear ciertas ideas y su forma de ordenarlas (Ibáñez 2003). También se ha advertido la necesidad de estructurar los ejes empezando por las cuestiones más generales, sencillas y menos

---

<sup>11</sup> Las encuestas para cada país se agregan como Anexo 1.

<sup>12</sup> Sin embargo, se hizo especial hincapié en recabar ideas o acciones llevadas a cabo por las TRH contrarias a lo señalado por estudios previos (Ragin 2007). La hoja de ruta base para todos los GD se agrega luego como Anexo 2.

controversiales para terminar con las más específicas, complejas y/o polémicas.<sup>13</sup> De tal forma, el primer eje de conversación se centró en torno a las concepciones de las TRH sobre su labor y su lugar en la relación de trabajo. De tal forma, se incluyeron preguntas como: en función de su experiencia ¿cómo valoraría su actividad en los hogares? En este caso, la palabra actividad trató de referir a la noción de trabajo, pero sin mencionarla. Esto a los fines de no inducir una respuesta que estaba sujeta a investigación, a saber: si las TRH se conciben, efectivamente, como trabajadoras.

Una vez terminado el primer eje, se pasó al segundo, centrado en la resistencia contra ciertos términos laborales y su relación con las ideas de las TRH sobre su lugar en la relación de trabajo. Así, se realizaron preguntas como: Con base a sus experiencias ¿qué hacían cuando sus empleadores les negaban algo que ustedes querían/necesitaban? o ¿qué hacían cuando sus empleadores les pedían que trabajaran más de la cuenta?<sup>14</sup> El objetivo fue captar acciones de desobediencia sugeridas por la literatura como de resistencia -no hacer una labor, no hacerla en los términos solicitadas, apelar al boicot, etc. (Scott 2000)-.

Luego se avanzó con el tercer eje, referido a las dinámicas de negociación que las TRH llevaban adelante a la hora de conseguir ciertos objetivos. De tal forma, se hicieron preguntas como En relación a sus experiencias ¿qué hacían cuando intentaban mejorar algo de su relación de trabajo? La clave estaba en captar cómo negociaban ciertos beneficios, pero nunca nombrando hasta este punto la palabra derechos. Solo en el cuarto eje se trató este asunto. El hecho de no nombrarlos hasta esta etapa se fundó en, nuevamente, no suscitar ideas que las participantes no tuvieran. Este eje tenía preguntas como ¿Saben que tienen derechos?, ¿de qué tipo?, ¿pueden enumerarlos? El objetivo fue saber cuántos recordaban y hasta qué punto conocían su especificidad surgida de las normas laborales para su sector.<sup>15</sup> En este eje, las TRH pudieron, incluso, conversar mucho más entre ellas -y no solo reaccionar a la moderación del investigador- justificando sus acciones de resistencia contra y negociación

---

<sup>13</sup> La clave es lograr que los interlocutores del grupo entren en confianza con el moderador y entre ellos y, a lo largo de la conversación, pasen de respuestas ancladas en la parte consciente a la subconsciente de sus reflexiones (Ibáñez 2003).

<sup>14</sup> Se apelaba a palabras como “empleadores” o “trabajo” una vez confirmado, durante la discusión del primer eje, que las TRH se concebían -aunque no solo- como trabajadoras.

<sup>15</sup> Por ejemplo, si las TRH argentinas sabían que por ser empleadas domésticas contaban con un Tribunal propio para dirimir disputas laborales.

sobre determinados términos de la relación laboral en tanto no se ajustaban a derecho. Si bien este término se comenzó a nombrar casi en el fin del desarrollo de los GD por parte del investigador, ya había surgido en los otros tres ejes en intervenciones de las TRH.

Por último, el quinto eje avanzó sobre su conocimiento del contexto político en el que se reconocieron los nuevos derechos. Como esto implicaba la posible toma de posición por parte de las TRH sobre fuerzas políticas (correísmo y kirchnerismo) sujetas a posibles polémicas, se dejó para el último momento de los grupos. El objetivo de este eje fue saber si su noción de derechos refería más a las nuevas leyes y a su contexto de sanción, que a otras experiencias (como a posibles empleos anteriores en otras ramas laborales). Se realizaron preguntas como ¿Saben cuándo se reconocieron estos derechos? o ¿Creen que sus derechos fueron reconocidos por decisión de alguien en especial?

Así, luego de terminar los GD, planteando a las participantes lo que el investigador consideró como los principales acuerdos y desacuerdos, **V-** se incluyeron sobre las hojas de ruta de cada GD ideas clave, preguntas, nuevas pistas, posibles vacíos de la literatura especializada, que hayan surgido de las conversaciones. En tal marco, finalizados los seis GD estábamos en condiciones de desgrabarlos y analizar su contenido para saber cómo y en qué condiciones las TRH se apropiaban de sus derechos al momento de concebir su lugar en la relación laboral, resistir contra cuáles de sus términos y/o negociarlos.

La desgravación de los grupos se realizó en seis matrices, una por cada GD.<sup>16</sup> Con una estructura de doble entrada, se organizaron teniendo en cuenta los ejes discutidos y lo que cada trabajadora sostuvo al respecto. Luego, se seleccionaron las citas más relevantes sobre cada eje trabajado. La selección de las citas se establecía tanto si su contenido reproducía o discutía lo dicho por la literatura especializada sobre servicio doméstico en torno a las preguntas de investigación específicas.

Ahora bien, se ha señalado la complejidad de procesar de manera conjunta, ordenada y coherente el material de investigación en general (Ragin 2007) y los datos cualitativos

---

<sup>16</sup> La matriz básica para sistematizar las intervenciones de las TRH en cada GD se agrega como Anexo 3.

obtenidos en el desarrollo de numerosas entrevistas o grupos de discusión, en particular (Carvajal Llamas 2001). De hecho, su específico tratamiento da paso a ciertos resultados y no a otros posibles (Ragin 2007). Pero además, todavía era necesario resolver otro desafío central para la investigación: priorizar las condiciones sociales más relevantes e inmediatas en torno a las cuáles las TRH desplegaban ciertas ideas o acciones. Por ello, el tratamiento de los datos se realizó con el programa ATLAS.ti. Se trata de una herramienta de investigación asentada en el paradigma de la teoría fundamentada, la cual entiende que la construcción de teorías y marcos analíticos se basa en el relevamiento de material empírico (Strauss y Corbin 2002). El uso de tal programa permite procesar la información y priorizar las condiciones sociales inmediatas y analíticamente más importantes en cuyo marco las TRH se apropiaban de sus derechos de una manera específica. Veamos cómo.

En primer lugar, las citas seleccionadas luego de desgrabar los grupos se incluyeron en tres matrices nuevas. Estas tenían en cuenta a las trabajadoras según su GD y sus condiciones sociales recabadas en las encuestas en relación con: I- sus concepciones, II- formas de resistencia y III- dinámicas de negociación.<sup>17</sup> Organizar estas nuevas matrices fue necesario puesto que el programa ATLAS.ti, para analizar datos cualitativos, trabaja cargando documentos que contengan el material empírico organizado por el investigador. Así, se realizaron tres matrices, que se cargaron en tres proyectos (o archivos independientes) de análisis en ATLAS.ti cuyos nombres son: I- Concepciones de las TRH, II- Resistencia de las TRH y III- Negociación de las TRH.

Una vez cargados los documentos en los tres proyectos (o archivos), se procedió a la codificación o categorización de las citas seleccionadas. Los códigos (o etiquetas), en el programa ATLAS.ti, son creados por el investigador en función de las categorías analíticas que este priorice. En tal sentido, como nuestra investigación se preocupa por las formas de resistencia de las TRH y tiene en cuenta los hallazgos de Scott (2000), un código se denominó como “Resistencia oculta”. Así, una cita de una TRH en la que se pusiera de manifiesto su intento por no cumplir una orden sin que su empleador se diera cuenta, se categorizó con tal código. Sin embargo, como también nos preocupamos por rescatar material empírico que no

---

<sup>17</sup> La matriz básica de sistematización de citas sobre concepciones, formas de resistencia y dinámicas de negociación de cada TRH en relación con sus condiciones sociales se agrega como Anexo 4.



obedezca a lo dicho por los lineamientos teóricos considerados, se creó, en primer lugar, el código “Resistencia no oculta”. Este segundo código si bien constituyó una negación del primero, en el mismo proceso de codificación se le otorgó una especificidad analítica. De tal forma luego de reflexionar sobre todas las citas de resistencia que se categorizaron como “no ocultas”, se recategorizaron como “Resistencia pública” en tanto mostraran la decisión de las TRH por rechazar verbalmente frente su empleador la realización de una orden.

Ahora bien, a cada una de las citas se le enlazaron dos tipos de códigos: aquellos que daban cuenta de sus concepciones o acciones (como resistir) y los que daban cuenta de las condiciones en las cuáles tales ideas o acciones maduraban. Por ello, en el diseño de las tres nuevas matrices cargadas en ATLAS.ti se incluyeron las condiciones sociales recabadas por las encuestas distribuidas a cada TRH en la realización de los GD. Así, ya no solo se categorizó una cita como “Resistencia oculta” o “Resistencia pública”, sino también con sus condiciones sociales traducidas a códigos. De tal forma, si la TRH que se resistía a algún término de la relación laboral se encontraba en el marco de una relación familiar-afectiva, a la cita en cuestión se le sumaba el código “Relación Familiar”.<sup>18</sup>

Luego de la codificación de las citas, pudimos inferir qué ideas/acciones maduraban en determinadas condiciones. Al respecto, ATLAS.ti tiene una herramienta de tipo cuantitativa para conocer qué códigos están relacionados entre sí: el análisis de coocurrencias. Este arroja una matriz de doble entrada que contiene los códigos en cuestión –“Resistencia oculta” y “Relación Familiar”-, relacionándolos a partir de un coeficiente que va de cero (0) a uno (1). Este permite conocer en qué medida dos códigos están coocurridos. Si el coeficiente marca cero (0), significa que no existe coocurrencia, es decir, que no hay coincidencia entre esos dos códigos en ninguna cita. En nuestro ejemplo, significa que no hay relación entre la resistencia oculta y el establecimiento de lazos afectivo-familiares. Por el contrario, si el coeficiente marca uno (1), indica que la coocurrencia es perfecta. Para dar otro ejemplo del trabajo realizado, con el coeficiente podemos saber que hay mayor coocurrencia entre la acción de “Resistencia pública” y la condición de “Capacitada gremialmente” que entre esta y el código

---

<sup>18</sup> Como Anexo 5 se incluye captura de pantalla que ilustra la codificación doble de citas en los proyectos o archivos de ATLAS.ti sobre concepciones, formas de resistencia y dinámicas de negociación de las TRH.

de “Resistencia oculta”.<sup>19</sup> Al respecto, cierta literatura explica que la capacitación gremial hace a las trabajadoras conscientes de sus derechos y les da herramientas argumentativas para expresarse (del Campo y Ruiz 2013).

De tal forma pudimos observar, además, cuáles eran las condiciones sociales más recurrentemente coocurridas con ciertas ideas o acciones. A partir de ahí fue posible priorizar tres condicionamientos por encima de todos los señalados por la literatura: I- la forma de inserción laboral (mensual o por hora), II- la (no) consolidación de relaciones afectivo-familiarísticas y III- el (no) haber formado parte de capacitaciones gremiales. Con base a tal delimitación pudimos terminar de estructurar nuestro marco analítico, organizar los capítulos y desplegar sus respectivas narrativas.<sup>20</sup>

En suma, en esta investigación analizamos de forma comparada cómo y en el marco de qué condiciones las TRH en Argentina y Ecuador durante el ciclo postneoliberal se apropiaron de sus nuevos derechos en sus procesos de subjetivación política subalterna. De manera específica y prestando atención a sus experiencias individuales en el hogar, nos centramos en dicha apropiación al momento de concebir su lugar en la relación laboral, resistirse contra alguno de sus términos y/o negociarlos.

## **V. Estructura narrativa**

Nuestro argumento se estructura en cuatro capítulos. En el primero (1) se amplía nuestra problemática a la luz del contexto socio-político en los países bajo estudio; luego de reconstruir las intervenciones estatales previas sobre el servicio doméstico, se analizan las nuevas legislaciones; acto seguido abordamos la situación de subordinación de las TRH y

---

<sup>19</sup> De hecho, el programa permite realizar el análisis de las coocurrencias entre dos códigos teniendo en cuenta todos los GD, parte de ellos o sobre cada uno. Esto nos permitió saber, por ejemplo, que en los GD de Argentina el coeficiente de coocurrencia entre “Resistencia pública” y “Capacitada gremialmente” era sensiblemente mayor que para el caso ecuatoriano. Esto puede indicar que en Argentina la capacitación es más efectiva que en el caso ecuatoriano en cuanto a que las TRH tengan más confianza en sí mismas a la hora de expresarse frente a sus empleadores (del Campo y Ruiz 2013). En el Anexo 6 se agrega cuadro de doble entrada con coeficientes que ejemplifica la coocurrencia entre códigos.

<sup>20</sup> El hecho de priorizar estas tres condiciones no implicó eliminar otras que fueran de relevancia con respecto a alguna de las preguntas específicas de investigación. A modo de ejemplo, en la encuesta distribuida antes de iniciar las conversaciones en los GD a cada TRH también se preguntaba cuántos años de experiencia tenían en el sector. Dicha condición devendría clave para significar sus condiciones de trabajo de determinada manera antes y después de la entrada en vigencia de las nuevas leyes en ambos países. Sin embargo, tal cuestión no fue relevante, al momento de concebirse como trabajadoras con derechos.

avanzamos en su caracterización en Argentina y Ecuador; finalmente se delimita la extensión efectiva de los nuevos derechos. En los siguientes tres capítulos se estudia la apropiación de los derechos en torno a las concepciones de las TRH sobre su lugar en la relación laboral (2) y en torno con sus formas de resistencia (3) y las dinámicas de negociación (4) que llevan a cabo en el marco de las condiciones sociales priorizadas. Nuestra conclusión recupera los hallazgos de cada capítulo y los discute problematizando de qué manera la apropiación de los derechos juega un papel en la transformación o mantenimiento de las relaciones de poder. La matriz analítica en torno nuestro objeto de estudio (Tabla 1), en definitiva, se define de la siguiente manera:

Tabla 1: Matriz analítica sobre la apropiación de los derechos en el proceso de subjetivación política subalterna de las TRH en Argentina y Ecuador.			
Objeto de estudio	Preguntas específicas	Condiciones	
La apropiación de los derechos en la subjetivación política subalterna	A. ¿Cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por las TRH al concebir su lugar en las relaciones laborales?	Priorizando	Forma de inserción laboral (mensual o por hora)
			La (no) consolidación de relaciones afectivo-familiarísticas
			El (no) haber formado parte de capacitaciones gremiales
	B. ¿Cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por las TRH para resistir contra cuáles términos de sus relaciones laborales?	Priorizando	Forma de inserción laboral (mensual o por hora)
			La (no) consolidación de relaciones afectivo-familiarísticas
			El (no) haber formado parte de capacitaciones gremiales
	C. ¿Cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por las TRH para negociar sobre cuáles términos de sus relaciones laborales?	Priorizando	Forma de inserción laboral (mensual o por hora)
			La (no) consolidación de relaciones afectivo-familiarísticas
			El (no) haber formado parte de capacitaciones gremiales

Fuente: Matriz producida con base en el trabajo metódico.

La comparación entre ambos países seleccionados deviene pertinente al hacer un aporte en torno a la apropiación de los derechos en los procesos de subjetivación política subalterna, en

dos contextos nacionales que muestran similitudes y diferencias (Ragin 2007). Así, en términos estructurales en Argentina y Ecuador las TRH están sujetas a similares condiciones de vulnerabilidad. Por otro lado, en el nivel estatal-institucional, tanto en Ecuador como en Argentina se aprobaron Leyes novedosas sobre el sector en el marco de un mismo ciclo político. Sin embargo, interesan las diferencias sobre las concepciones, formas de resistencia y dinámicas de negociación de las TRH en tanto distintos investigadores han abrevado la idea de que para el caso argentino la incorporación de los sectores trabajadores en un plano socioeconómico y político desde mitad de siglo pasado ha sido clave para la consagración de una sociedad más comprometida en la defensa de los derechos conquistados (Svampa 2000, Torre 1998). Por otro lado, para el caso ecuatoriano se ha señalado el lugar de la consolidación de la institución familiar y sus lazos de parentesco -afectivos- entre los actores sociales (Verdesoto, Ardaya, Espinosa y García 1995). Y si bien no centramos en las similitudes y diferencias entre países, el ejercicio comparativo se despliega teniendo en cuenta las condiciones sociales priorizadas, por ejemplo, puntualizando las similitudes y diferencias en torno a la concepción, resistencia y negociación de las TRH capacitadas y no capacitadas dentro -y no solo entre- ambos países.

En definitiva, el trabajo se estructuró a partir de un método de investigación predominante cualitativo y comparado (Ragin 2007), en clave procesual (bajo el período del ciclo posneoliberal) y relacional (entendiendo la influencia de los derechos en las concepciones y acciones de las TRH en función de sus condiciones sociales y de sus relaciones de poder).

## **Capítulo 1**

### **La regulación postneoliberal del servicio doméstico y las condiciones sociales de las TRH en Argentina y Ecuador**

Como la investigación aborda la manera en que las TRH se apropian de los derechos laborales en el ámbito del hogar teniendo en cuenta sus condiciones sociales, es preciso saber cómo se constituyen las nuevas normativas y cuál es la situación del servicio doméstico y de las trabajadoras en los países en cuestión.

Para dar cuenta de ello, en primer lugar, se avanza hacia una delimitación más precisa del contexto en el que se sancionan las nuevas leyes, haciendo especial relevancia en el antecedente del período neoliberal y la cuestión de la recuperación de los derechos como eje de los gobiernos postneoliberales. En segundo lugar, luego de recuperar intervenciones estatales previas sobre el servicio doméstico, se presenta un análisis de las nuevas normativas en cada país centrándonos en 1- las dimensiones laborales que toman en cuenta 2- la extensión de los nuevos derechos, y 3- la creación de nuevas instituciones. Acto seguido, abordamos la situación de subordinación histórica de las TRH y avanzamos en su caracterización en Argentina y Ecuador. En cuarto lugar, se muestra en qué medida se han extendido efectivamente ciertos derechos en los países bajo estudio a los fines de saber si toman o no más relevancia en sus experiencias laborales. En función de lo desarrollado, cerramos el capítulo haciendo hincapié en la pertinencia de estudiar la apropiación de los derechos en el ámbito del hogar por parte de las TRH.

#### **1.1. Contextualización y problematización. El antecedente neoliberal y la revitalización de la ciudadanía social en el ciclo posneoliberal**

Ya para los años 80, pero especialmente durante la década de los 90 y los primeros años del nuevo milenio en América Latina en general, y en Argentina y Ecuador en particular, se imponía un clima de época, un ciclo político y económico, neoliberal (Bresser-Pereira 2007). Si bien son muchas las cuestiones a las que refiere este término, a los fines de nuestra contextualización importa resaltar el proceso de desregulación económica y financiera, acompañada de una reestructuración de la economía y de la institucionalidad de los Estados nacionales (Bresser-Pereira 2007, Faletto 2009). Estos últimos modificaron su orientación en torno a la forma de regulación de las relaciones laborales y el gobierno del capital, inspirados

por los postulados del Consenso de Washington o la ortodoxia convencional (Bresser-Pereira 2007).

En tal situación no es de sospechar la relevancia y centralidad que tuvieron las reformas no solo fiscales y previsionales sino también, y fundamentalmente, laborales. Así, lejos de la configuración institucional de bienestar de posguerra, y en contraposición con tal modelo, los Estados serían retirados del plano social desprendiéndose de las funciones de provisión de bienestar, especialmente en relación a la población trabajadora. Se fortalecían las nociones “del Estado mínimo, del Estado policial, del Estado que solo se preocupa de la seguridad interna y externa, dejando a merced del mercado la coordinación económica (...)” (Bresser-Pereira 2007, 22). En contra del déficit fiscal y los aparatos burocráticos “elefantiásicos”, los gobiernos neoliberales debilitaron las capacidades estatales y limitaron su poder de injerencia social. Así, el sector del capital gozaría de más libertades para precarizar las condiciones de trabajo y presionar los salarios a la baja (Bresser-Pereira 2007). Se imponía la mercantilización de todas las relaciones sociales y, para el buen funcionamiento del mercado, se tendería a “eliminar toda intervención que lo distorsione” (Lechner 1981, 31).

Bajo estas condiciones, se debilitaron las formas de corporativismo sobre las cuáles se soportaban los procesos de negociación entre trabajo y capital, por consiguiente, la vigencia de una importante batería de derechos y regulaciones jurídicas que permitían a los sectores obreros disputar el mejoramiento de sus condiciones materiales de existencia, aunque bajo el condicionamiento de la reproducción del capitalismo (Offe 1990). Con todo, en relación al cambio del régimen de acumulación -del fordismo al postfordismo (Harvey 1998)-, los Estados latinoamericanos seguían los pasos hacia la modificación de su modo de regulación. Este, ahora se centraría en garantizar la acumulación y en generar las condiciones de competitividad en los países del globo. Por tanto, desregulación, baja del costo laboral y limitación de derechos, se conjugaban con un nuevo contexto en el que las naciones competían para que el capital deslocalizado se situara en sus territorios (Harvey 1998).

En este sentido, cada vez más la fuerza laboral tendía a soportar situaciones de vulnerabilidad operando un proceso sistemático de ruptura y reversión de derechos, en definitiva, de la ciudadanía (fundamentalmente social, pero no solo). El resultado de todo esto “ha sido más desempleo y pobreza, una distribución del ingreso aún más desigual y una presencia más

marcada de la economía informal” (Kay 1998, 12). Así las cosas, las grandes crisis socioeconómicas suscitadas en la mayoría de los países latinoamericanos dieron paso a extensos procesos de conflictividad sociopolítica. Momentos de grandes movilizaciones, inestabilidad política y declive económico antecedieron la emergencia de un nuevo ciclo político: el postneoliberal (Ramírez Gallegos y Minteguiaga 2007, Ramírez Gallegos 2016), populista (Laclau 2005, Svampa 2016, Aboy Carles 2010, De la Torre 2007), o progresista (Svampa 2010).

De la misma manera que el neoliberalismo, las definiciones de este nuevo ciclo refieren a una multiplicidad de cuestiones. Pero cabe resaltar aquí el renovado interés que estos gobiernos dieron a la recuperación del rol estatal en materia social, laboral, de consagración de derechos, de impulsor del desarrollo nacional y de gobierno del capital (Grugel y Riggiozzi 2012, Huber 2009). En este sentido, buena parte de las nuevas legislaciones y regulaciones caían sobre un terreno de amplia exclusión social y precarización laboral.

Estos nuevos procesos políticos, entonces, pusieron sobre la mesa nuevamente el problema de la extensión de la ciudadanía y su relación con la consolidación de una cierta cantidad de beneficios para un conjunto de grupos sociales que habían sido reciente o históricamente relegados. Algo no menor puesto que los nuevos gobiernos, atravesados por el problema de la exclusión, tomaron en cuenta la cuestión de la fragmentación social a la hora de instrumentar sus programas y en los actores que no había sido sujetos de derechos, incluso, en la formación de los EB.<sup>21</sup> De esta forma “as an alternative to proletarian workerism, the twenty-first-century radical left places all workers on an equal footing, including the members of the informal economy” (Ellner 2014, 12). Es por ello que “the slogans “inclusion” and “incorporation” embraced by the twenty-firstcentury left are directed more at the members of the informal economy, who are largely excluded from labor legislation and lack organizational representation, than at the organized working class” (Ellner 2014, 12). Tal fue el caso de las TRH, considerando que históricamente han desarrollado su actividad en condiciones de informalidad, teniendo, como se dijo, un escasísimo margen para poder generar procesos de organización y acción colectiva. Así, la cuestión de la situación precaria

---

<sup>21</sup> En este sentido, son claves las críticas a esta formación estatal por parte de la literatura basada en la problemática del género (Esping Andersen 2000, Martínez Franzoni y Voorend 2009).

de la fuerza laboral y la informalidad no constituyen una novedad para vastos sectores de la sociedad (Martínez Franzoni y Voorend 2009).<sup>22</sup>

En este último aspecto, Bayón, Roberts y Saraví (1998), sostienen que luego del período de ajuste estructural “las amplias economías informales en la mayor parte de los países latinoamericanos han limitado el desarrollo de los derechos de ciudadanía formal” (Bayón, Roberts y Saraví 1998, 4). Es por ello que en el período posneoliberal se ha dado especial hincapié en la re/construcción de ciertas dimensiones de la ciudadanía social. Esta última se concibe como condición de posibilidad material del ejercicio de los demás derechos de ciudadanía, especialmente políticos, en la medida en que matiza las desigualdades de clase y, por tanto, las asimetrías de poder (Sojo 2002). Pero la ciudadanía social también constituye una forma de protección de la población inserta en los mercados de trabajo informalizados puesto que los derechos sociales hacen al trabajo menos dependiente de las lógicas del mercado “al limitar la libertad de los empleadores de contratar trabajadores bajo las mínimas condiciones salariales y laborales posibles” (Bayón, Roberts y Saraví 1998, 76). En tal sentido “la extensión de la ciudadanía social representa una estrategia centrada en el Estado que permite tanto el control desde arriba, como la adquisición de poder (*empowerment*), desde abajo” (Bayón, Roberts y Saraví 1998, 76).

Toma importancia, entonces, los pasos que dieron los nuevos gobiernos hacia la formalización del empleo a partir de los nuevos esquemas de regulación. Con todo, el progresismo de este siglo, o el período posneoliberal, presenta una conceptualización diferente del Estado, “based on a view that states have a moral responsibility to respect and deliver the inalienable (that is, not market-dependent) rights of their citizens (...), alongside growth” (Grugel y Riggirozzi 2012, 3).

Como se ha señalado, en este contexto, hacia 2013 y 2012/2015 en Argentina y Ecuador respectivamente, se sancionaban nuevas normativas que consolidaban un proceso de equiparación de derechos de ciudadanía para las TRH. Y aunque años antes se habían

---

<sup>22</sup> De todas formas, el neoliberalismo también afectó a los sectores que no estuvieron bajo las regulaciones del EB. Por ejemplo, entre 1990 y 2003 “la cobertura de la seguridad social de los empleados del sector informal descendió del 29.2% al 26.2%” (Rodgers 2009, 99).



ensayado regulaciones específicas, dichas normativas fueron mucho más relevantes. Sin embargo, en nuestro caso, y en el período bajo estudio, la cristalización de tales derechos no constituye tanto el resultado de un arreglo político corporativo (Offe 1990) –que incluya organizaciones de trabajadoras y empleadores-, sino el resultado de una iniciativa fundamentalmente gubernamental, con más o menos incidencia de las organizaciones en cuestión (Tizziani 2011, Urinora Crespo et al. 2014, Salazar 2017, Zambrano 2018).

Ergo, no se trata de pensar que la superestructura jurídica del Estado capitalista responde de manera automática y directa a los intereses de la burguesía y la reproducción de la acumulación. Tampoco se trata de concebir el derecho como un mero instrumento de garantización de la libertad negativa de los individuos frente a un Estado todo poderoso. El hecho de preguntarnos por su apropiación abre otras posibilidades de interpretación y problematización, a pesar de, o en contradicción con, la brecha entre la igualdad universal formal y la desigualdad material. Lecturas así se han propuesto incluso para las disputas sociales en el marco de los Estados Oligárquicos latinoamericanos (Burga y Flores Galindo 1991, Cotler 1979, Falcón 2015) o en la consolidación de las revoluciones boliviana (Hylton 2010, Gotkowitz 2011) y mexicana (Knight 2013) del siglo XX.

## **1.2. Intervenciones estatales en el trabajo remunerado del hogar durante el siglo XXI. Antecedentes y nuevas legislaciones en Argentina y Ecuador**

Tanto en la Argentina como en el Ecuador, antes de la sanción de las nuevas leyes mencionadas, se han puesto en marcha distintas regulaciones y políticas tendientes a mejorar las condiciones laborales de las TRH. Dichas iniciativas, incluso, se abrieron paso con anterioridad de la cristalización del Convenio 189 de la OIT en el año 2011.

En lo que respecta al caso argentino, “un primer antecedente fue la institución en 1999 de un Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico (Ley N° 25.239)” (Giuseppe 2015, 32-33). Este, sin embargo, estaba limitado a quienes trabajaran un mínimo de 6 horas (para un empleador), “otorgándoles el derecho a la jubilación ordinaria, al retiro por invalidez o pensión por fallecimiento y al seguro de salud, frente a los aportes realizados por el empleador a la AFIP” (Giuseppe 2015, 32-33).

Hacia el 2005, mediante la Ley 26.063, se posibilitó para los empleadores del trabajo doméstico la reducción del “total de los importes abonados en el período fiscal por concepto de remuneraciones y de pago a la seguridad social de la ganancia bruta gravada” (OIT 2016, 28) y en 2008, a partir de la Ley 26.476 “se establecieron nuevas facilidades y reducciones para el pago de las contribuciones a la seguridad social” (OIT 2016, 28).

Además de los incentivos económicos y fiscales, se llevaron a cabo medidas de difusión de tales esquemas y “políticas de capacitación y empoderamiento de las trabajadoras” (Giuseppe 2015, 100). Así “la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social ha implementado campañas de información en los medios de comunicación para promover la formalización del trabajo doméstico” (Giuseppe 2016, 100). Y, por otro lado, con el apoyo de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares, “el programa de formación y capacitación, diseñado y financiado desde el MTEySS a partir de 2006, ha tenido el objetivo de profesionalizar y jerarquizar esta actividad” (Giuseppe 2016, 100).

En relación a Ecuador, “se han realizado reformas normativas para la equiparación de derechos y se han impulsado campañas de difusión mediante acciones móviles” (OIT 2016, 29).<sup>23</sup> Incluso “el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) estableció entre 2007 y 2010 la equiparación gradual del salario mínimo de las trabajadoras domésticas con el salario mínimo general” (OIT 2016, 31). En el 2006, mediante la Ley N° 39 se reformó el Código del Trabajo, especificando que corría por parte del empleador asegurar la alimentación de las TRH y un lugar donde vivir para aquellas que desarrollaran su actividad “puertas adentro”, es decir, viviendo en su lugar de trabajo. Además, tal reforma impidió la contratación de menores de 15 años y prohibió que a las trabajadoras de entre 15 y 18 años se les obstaculizara terminar sus estudios secundarios.

Hacia el año 2010, en el marco del programa Trabajo Doméstico Digno, del Ministerio de Relaciones Laborales, se llevó a cabo una campaña de difusión de derechos a partir de la instalación de 260 puntos móviles en las principales ciudades del país, alcanzando a 50 mil personas (MRL 2010) y se “realizó un trabajo específico con periodistas para promover que

---

<sup>23</sup> “Sin embargo, uno de los aspectos centrales con respecto al acceso de la seguridad social tiene que ver con la penalización de la no afiliación” (OIT 2016b, 29) a partir de la reforma del Código Penal de 2014.

se publicaran noticias respecto al tema” (OIT 2016, 40). Por otro lado, se concretaron 16.854 inspecciones a nivel nacional y la Dirección de Empleo y Reconversión Laboral en cooperación con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional “realizaron talleres de capacitación dirigidos a 672 empleadas domésticas en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca en temas de organización del hogar, cuidado de niños y ancianos, y cocina” (MRL 2010, 17).

Como se puede notar, con anterioridad a la sanción de las leyes que toman centralidad en nuestra investigación ya se había empezado un camino, aunque parcial y por medio de regímenes diferenciados, de reconocimiento de derechos. En este sentido, como se afirmó, la centralidad del Estado y la decisión política para llevar cabo estas reformas fueron claves. Con respecto a esto último, en el caso argentino, además de las iniciativas de la Presidencia de la Nación y especialmente del ex Ministro de Trabajo, Carlos Tomada, resalta el trabajo realizado por la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP). Dicha organización sindical, con su sede central en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, participó en la redacción del proyecto de Ley ingresado al Congreso en el 2010 y tuvo un rol activo en lo que refiere a la creación del Convenio 189 de la OIT (UPACP 2017). En este sentido, las gestiones de tal organismo internacional en torno a la ratificación de dicho instrumento fueron sustanciales, no solo para la sanción de las nuevas leyes en Argentina y Ecuador, sino también en otros países del mundo.

Para el caso ecuatoriano el proceso de formación de la Ley siguió un camino similar. El rol del gobierno de la Revolución Ciudadana fue fundamental y tanto Maximina Salazar como Maritza Zambrano, dirigente de la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH) y presidenta del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar del Ecuador (SINUTRHE) respectivamente, han coincidido en esto (Salazar 2017, Zambrano 2018). No obstante lo cual, fue la Asociación la que llevó a cabo las estrategias de lobby (Urinora Crespo et al. 2014) e incidencia política (Salazar 2017, Zambrano 2018), más precisamente desde el 2008, para que el Gobierno accionara en función del resguardo legal de sus derechos. Tal organización llevó a cabo acercamientos informales y mesas de diálogo con el ex Presidente Correa, autoridades de la Cancillería, Asambleístas de la Comisión de Trabajo, así como con las máximas autoridades del Ministerio de Trabajo y otras Carteras del Estado Nacional. Por su parte, las trabajadoras organizadas también desarrollaron una

campana comunicativa titulada “Yo apoyo la ratificación del Convenio 189, ¿y tú?”, lo que implicó confluir con otras organizaciones sociales reivindicadoras de los derechos de las mujeres (Urinora Crespo et al. 2014).<sup>24</sup> En ese marco, además de las reformas consideradas, lograron que la Asamblea ratifique el Convenio de la OIT en el año 2013 por unanimidad.

Pero, en definitiva, ¿qué se propusieron en concreto las reformas en ambos países? Para poder dar cuenta de esto, a continuación presentamos un análisis comparado de las principales modificaciones legales tomadas en este trabajo, considerando ambos países. Avanzando según las dimensiones laborales que se tuvieron en cuenta en ambas leyes, vale resaltar que para el caso de Argentina todas las reformas provienen de la Ley del año 2013 (N° 26.844), mientras que para el caso ecuatoriano si bien la legislación del año 2012 es la más relevante, también se resaltan reformas de años anteriores (señaladas más arriba como parte de los antecedentes) y posteriores, como la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el Hogar del año 2015.

Antes de adentrarnos en cada área reformada, en lo que hace al caso argentino, la legislación se caracteriza por incluir reformas con mayor nivel de especificidad que para el Ecuador. En este último país, lo que se tendió a hacer es equiparar el régimen del trabajo doméstico con el régimen laboral general. Esto puede tener sus ventajas y desventajas, considerando la importancia de equiparar derechos por un lado, y la necesidad avanzar en reformas puntuales según la dinámica de cada ámbito laboral, por el otro. Finalmente, ambas legislaciones comprenden las modalidades de trabajo más recurrentes, a saber: sin retiro o puertas adentro (viviendo con el empleador), con retiro o puertas afuera (sin convivir en el hogar en el que labora) y por horas (tanto para un empleador como para dos o más).

Dicho aquello, en materia de remuneración, en la Argentina, incluso antes del 2013, existe un corpus más específico de regulaciones y beneficios. Tanto así que los derechos a alimentación, vivienda (en el caso de personal bajo la modalidad sin retiro) y salario anual complementario ya estaban contemplados por el Decreto-Ley N° 326/56 de la Dictadura de 1955. Lo que se legisla en el año 2013 es la obligación de cumplir con el Salario Mínimo

---

<sup>24</sup> En el proceso también han contado con el apoyo, incluso financiero, de ONU Mujeres, Intermon Oxfam, FOS, CARE, el Instituto de Estudios Ecuatorianos y la CONLACTRAHO (Urinora Crespo et al. 2014).

Vital y Móvil (actualizable según las negociaciones colectivas anuales), una mayor especificación en cuanto a lo que implica el derecho a la alimentación y a la vivienda (que no forman parte del monto salarial), pagos extra cuando se trabajen más de 8 diarias y cuando se labore en horario nocturno y en días feriados, y el derecho al material y ropa de trabajo a cargo del empleador.

Para el Ecuador, el Salario Básico Unificado se consagra, como vimos, de forma escalonada entre 2007 y 2010, por decisión del Poder Ejecutivo (MRL 2010). Por otro lado el derecho a la alimentación y a la vivienda para el personal sin retiro (también aparte de la suma salarial) cristaliza en el 2006 con la Ley N° 39. Finalmente, el cobro de la décimo tercera y décimo cuarta remuneración, los pagos extra por horas y por trabajo nocturno y en los días de descanso se formalizan con la Ley del 2012.<sup>25</sup> Si bien en dicho país no se regula la cuestión de la ropa y materiales de trabajo, a diferencia de la Argentina, se establece la provisión de un salario extra al año, después del primer año trabajado, en concepto de Fondo de Reserva. A continuación (Tabla 2) se presenta la comparación entre países en esta materia, considerando el antes y después de las reformas legales:

---

<sup>25</sup> La suma de la décimo tercera y décimo cuarta remuneración equivale al aguinaldo o Sueldo Anual complementario (SAC) en Argentina, es decir a un ingreso mensual extra al año.

Tabla 2: Remuneraciones del trabajo doméstico en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Salario mínimo/básico	Antes	Fijado por el Poder Ejecutivo Nacional	No regulado
	Reformado	Obligatorio. Mejorable por negociación colectiva	Obligatorio (2007-2010)
Alimentación	Antes	En vigencia	No regulado
	Reformado	Alimentación sana, suficiente y nutritiva (desayuno, almuerzo, merienda y cena, según modalidad laboral). Extra salario	En vigencia. Extra salario (2006)
Vivienda	Antes	Habitación amueblada e higiénica	No regulado
	Reformado	Habitación en óptimas condiciones. Extra salario	En vigencia. Extra salario (2006)
Salario complementario	Antes	Uno anual	No considerado
	Reformado	Sueldo Anual Complementario (SAC), pagado en dos veces	Décimo tercera y décimo cuarta remuneración anual (2012)
Pagos extra	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Por horas extra, trabajo nocturno y trabajo en días feriados y de descanso	Por horas extra, trabajo nocturno y trabajo en días feriados y de descanso (2012)
Ropa y material de trabajo	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Provistos por el empleador	No considerado
Fondo de reserva	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	No considerado	Por el valor de un salario, provisto por el empleador cada año, luego de cumplir el primer año de servicio (2012)

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

Con respecto a la jornada de trabajo, ambos países no contaban con regulaciones específicas. Luego de los cambios, ambos presentan las mismas características: jornadas diarias de hasta 8 horas, un máximo semanal de 40 y una limitación temporal especial para los adolescentes. Para ellos el trabajo se reduce a 6 horas diarias y 36 semanales. En este aspecto vale resaltar

que estas regulaciones son más trascendentales para el personal sin retiro, puesto que las mujeres que se encuentran bajo dicha modalidad laboral tienen mayores dificultades para limitar su horario de trabajo, estando más expuestas a la arbitrariedad de sus empleadores. En este sentido, las horas que excedan el tiempo mínimo deben ser pagadas con recargas especificadas. El siguiente cuadro (Tabla 3) resume estas cuestiones:

Tabla 3: Jornada laboral del trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Jornada diaria	Antes	No regulado	No regulado
	Reformado	8 horas	8 horas (2012)
Jornada semanal	Antes	No regulado	No regulado
	Reformado	40 horas	40 horas (2012)
Jornada adolescente	Antes	No regulado	No regulado
	Reformado	6 horas diarias y 36 semanales	6 horas diarias y 36 semanales (2012)

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

Sobre descansos, vacaciones y licencias, la Argentina presenta mayores y más extensas regulaciones que el Ecuador, tanto antes como después de las reformas. Para el primer país, el descanso durante la jornada, el descanso semanal, las vacaciones, el descanso nocturno para el personal sin retiro y las licencias ya estaban contemplados en el pasado siglo. Lo que tiende a suceder es que los beneficios se amplían. Por ejemplo, en la tabla a continuación puede observarse que el tiempo de descanso semanal se aumenta de 24 a 36 horas. Lo que suma la reforma de 2013 es el descanso entre jornadas -de 12 horas- algo clave para el personal sin retiro y la extensión de los tipos de licencia pagas. Sin embargo, tal regulación elimina la posibilidad de contar con una hora semanal especial para la práctica del culto personal. En lo que respecta a Ecuador se incluye un descanso durante la jornada de 2 horas, vacaciones por 15 días, extensibles según antigüedad y descanso semanal para los fines de semana (sábado y domingos) y en caso de feriados. A continuación se resumen las reformas legales (Tabla 4):

Tabla 4: Descansos, vacaciones y licencias para el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Descanso durante jornada	Antes	De 3 horas para el personal sin retiro	No considerado
	Reformado	De 3 horas para el personal sin retiro	De 2 horas (2012)
Descanso semanal	Antes	De 24 horas para el personal sin y con retiro	No considerado
	Reformado	De 36 horas para el personal con retiro y feriados. Fines de semana y feriados para el personal con retiro	Fines de semana y feriados (2012)
Tiempo para practicar culto	Antes	1 hora por semana	No considerado
	Reformado	No considerado	No considerado
Descanso entre jornadas	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	De 12 horas para el personal sin retiro	No considerado
Vacaciones	Antes	Anual, pagas. Sin especificar cuántos días	No considerado
	Reformado	Por 4 días, ambas modalidades, extensible según antigüedad	Por 15 días, ambas modalidades, extensibles según antigüedad (2012)
Descanso nocturno	Antes	De 9 horas consecutivas para el personal sin retiro. En caso de interrupción (excepcional) se debe compensar el descanso	No considerado
	Reformado	De 9 horas consecutivas para el personal sin retiro. En caso de interrupción (excepcional) se debe compensar el descanso y pagar como horas extra	No considerado
Licencias	Antes	Por enfermedad	No considerado
	Reformado	Por nacimiento de hijo; maternidad; matrimonio; fallecimiento de familiares; para rendir examen; por reposo de enfermedad o accidente de trabajo	Paga, por maternidad de 12 semanas (2012)

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.



En cuanto a la estabilidad del empleo, la Argentina cuenta con especificaciones previas. En tal caso, la reforma del 2013 amplía y fortalece lo normado. Por ejemplo, si antes se pagaba indemnización por despido injustificado a trabajadoras que hayan cumplido un año, ahora tal derecho se otorga sin depender de la causa de despido. En el caso del Ecuador, se suma el pago de indemnización por despido injustificado, el pago de un 25% de la última remuneración en caso de renuncia y, algo que no contempla la legislación Argentina -por lo menos la Ley bajo análisis- la ineficacia del despido de autoridades sindicales o de trabajadores que quieran formar un sindicato. La siguiente tabla (Tabla 5) esquematiza lo dicho:

Tabla 5: Estabilidad del trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Despido	Antes	Pago de indemnización cuando el empleado haya estado al menos 1 año en servicio	Sin regular
	Reformado	Preaviso, con derecho a indemnización por cualquier causa	Preaviso, indemnización por despido injustificado (2012)
Renuncia	Antes	Preaviso	No regulado
	Reformado	Preaviso y pago de indemnización	Preaviso y pago del 25% de última remuneración (2012)
Despido de autoridad sindical	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	No considerado	Considerado como ineficaz. Se prohíbe, además, despedir trabajadores que intenten formar sindicatos (2012)

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

Las cuestiones del matrimonio y la maternidad también están plasmadas en ambas legislaciones. Nuevamente aparece un set de derechos más robusto en el país del Cono Sur, aunque en ambas naciones antes de la reforma no se tenía en cuenta esta materia. Para el año 2013 las TRH en Argentina contarían con la prohibición de despido por causa de maternidad y matrimonio, el pago de una indemnización especial si esto ocurriese, y la prohibición de trabajar 45 días corridos antes y después del parto. En lo que hace al Ecuador, la Ley ahora

prohibiría el despido por embarazo y habilitaría la reducción de horas de trabajo a 6 durante los 12 meses posteriores al parto. Al respecto, se resumen estas cuestiones (Tabla 6):

Tabla 6: Maternidad y matrimonio en el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Prohibición de despido	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	En vigencia por maternidad y matrimonio. Presunción de despido por razón de maternidad y matrimonio	Por maternidad (2015)
Indemnización especial	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	En caso de despido por maternidad	No considerado
Prohibición de trabajo	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Durante los 45 días corridos anteriores al parto y hasta 45 días corridos posteriores	No considerado
Reducción de jornada	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	No considerado	A 6 horas durante los 12 meses posteriores al parto (2012)

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

En el aspecto de la seguridad social, antes de las reformas, en ningún país se contemplaba ningún derecho. Para el año 2013 en Argentina las TRH contarían con asistencia médica y pago de remedios, derecho a la jubilación, estar bajo la órbita de una Aseguradora de Riesgos de Trabajo y, para el caso de empleadas de entre 16 y 18 años, con el beneficio de que le sea facilitada la finalización de sus estudios. En esta materia, el Ecuador lleva la delantera. Las trabajadoras deberían recibir asistencia por enfermedad, un subsidio temporal cuando la enfermedad que padezcan les produzca alguna incapacidad para trabajar y ante casos de discapacidad permanente, el empleador no podrá despedirla o deberá jubilarla. Además, las TRH también tendrían derecho a la jubilación y pensión por discapacidad, indemnización en caso de sufrir algún daño -ya que los riesgos de trabajo corren por parte del empleador- y, para el caso de trabajadoras de entre 15 y 16 años, el derecho de que se le sedan dos horas diarias para que terminen sus estudios -así como la imposibilidad, por parte del empleador, de

llevar a cabo cualquier acción que limite su desarrollo educativo-. En ambos casos la inscripción a la seguridad social es obligatoria, un tema fundamental para asegurar una mayor cobertura, tal y como se muestra en el siguiente cuadro (Tabla 7):

Tabla 7: Seguridad social en el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Asistencia médica	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Asistencia por enfermedad y suministro de medicamentos	Asistencia por enfermedad. Subsidio temporal cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo. Ante discapacidad permanente por razones laborales, no podrá despedirlo o deberá jubilarlo (2012)
Jubilación y prestaciones	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Renta por vejez, derecho a descuento jubilatorio. Además, renta por invalidez y condiciones especiales que perjudiquen salud o integridad física	Derecho a jubilación y pensión por incapacidad absoluta y permanente (2012)
Riesgos del trabajo	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Contratación a favor del personal un seguro por riesgos de trabajo	Riesgos del trabajo a cargo del empleador. Cuando el trabajador sufra daño personal, deberá indemnizarlo (2012)
Educación	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Facilitar educación entre 16 y 18 años	Prohibición de impedir el desarrollo educativo (2006). Facilitar educación entre 15 y 18 años (2012). A dichos empleados se les dejará 2 horas libres adicionales por día para concurrir a una escuela (2012)

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

En materia de contrato de trabajo ambos países presentan diferencias, pero los cambios de este siglo fueron importantes. En Argentina las TRH contarían con un período a prueba limitado de 30 o 15 días, según la modalidad laboral, con la firma de un contrato libre en sus formas pero que se presume por tiempo indeterminado y con la imposibilidad de contratar a menores de 18 años para la modalidad sin retiro. En Ecuador el período a prueba es de 15 días en toda modalidad y el contrato es por tiempo indefinido, teniendo que asentarse por escrito - en caso de que el contrato sea eventual, el pago de la remuneración será de un 35% mayor-. Por último, la edad mínima de contratación en Argentina es de 16 años y en Ecuador de 15. A continuación, se esquematiza este bloque de derechos y regulaciones (Tabla 8):

Tabla 8: Contratación en el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Período a prueba	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	De 30 días para personal sin retiro y de 15 días para personal con retiro	De 15 días (2012)
Forma de contrato regular	Antes	No especificado	No especificado
	Reformado	Rige la libertad de formas. Se presume concertado por tiempo indeterminado	Contrato indefinido luego del período a prueba. Escrito, obligatorio (2012)
Contrato eventual	Antes	No especificado	No especificado
	Reformado	No especificado	El sueldo que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% (2012)
Edad mínima de contratación	Antes	16	No especificado
	Reformado	16	15 (2006)
Prohibición	Antes	Sin considerar	Sin considerar
	Reformado	De contratar bajo modalidad sin retiro a personas de 16 y 17 años	Sin considerar
Desocupación de lugar de trabajo por extensión del vínculo laboral	Antes	Para el personal sin retiro. Desalojo inmediato. El empleador podrá disponer de la fuerza pública	No considerado
	Reformado	Para el personal sin retiro. Deberá desocupar en un plazo de 5 días	No considerado

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

Finalmente tenemos las instituciones creadas (Tabla 9). En este aspecto, la Argentina ha avanzado hacia la cristalización de instancias específicas. Sin embargo, aunque Ecuador no haya seguido el mismo camino, en lo que respecta a los conflictos laborales, en el país andino también existen instancias administrativas (Ministerio de Trabajo) y judiciales (Juzgados del Trabajo) que tratan cada caso en función de la temática. En Argentina a más de la creación del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que atiende los conflictos en el ámbito de la Capital Federal, sin costo para la trabajadora, también se dio paso a la Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares. En dicho ámbito, los representantes del Estado, trabajadoras y empleadores definen, en otras cosas, de forma corporativa, las condiciones específicas del trabajo doméstico.

Tabla 9: Instituciones creadas para el trabajo remunerado del hogar en ambos países antes y después de las reformas legales			
Regulación/Derecho		Argentina	Ecuador
Por conflictos laborales	Antes	Consejo de Trabajo Doméstico: atiende los conflictos laborales en el ámbito de la CABA	No considerado
	Reformado	Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares: atiende los conflictos laborales en el ámbito de la CABA. Tramitación de conflictos gratuita para el trabajador	No considerado
Para regulaciones del sector	Antes	No considerado	No considerado
	Reformado	Comisión Nacional de Trabajo de Casas Particulares: integrado por representantes del Estado, empleadores y trabajadoras/es. Fija remuneraciones, establece categorías de trabajo y especifica condiciones laborales no regladas	No considerado

Fuente: tabla producida con base a la legislación argentina y ecuatoriana sobre trabajo remunerado del hogar.

Como hemos podido ver, en términos generales, en ambos países las reformas efectivamente significaron un importante avance en materia de reconocimiento de derechos y regulación de

la actividad. Aunque en materia de nuevos derechos según dimensión laboral incluida, extensión de los mismos (es decir, la población alcanzada en función de modalidad laboral, género, edad y situación socioeconómica) e instituciones creadas, la Argentina presenta un corpus legal más completo. Teniendo una idea de qué se pueden apropiar en ambos países, es necesario tener en cuenta el complejo entramado de condiciones sociales en las cuáles las TRH laboran.

### **1.3. La situación de subordinación de las TRH y su caracterización en Argentina y Ecuador**

No hay una definición única para lo que se comprende como trabajo remunerado del hogar. Más aún si nos fijamos en las delimitaciones legales y académicas. Sin embargo, esto importa, especialmente en lo jurídico, puesto que en función de su definición se constituye el ámbito de aplicación de los derechos.

Según el Convenio 189 de la OIT el trabajo doméstico es todo aquel realizado en y para uno o varios hogares, comprendiendo tareas como limpieza, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, enfermos y ancianos e, incluso, tareas de jardinería, vigilancia, manejo de automóvil y cuidado de animales. Para el Código de Trabajo del Ecuador, el servicio doméstico -con o sin retiro- se presta en la morada, a cambio de una remuneración, cuyo contratante no busca lucrar a partir de dicha actividad. En este caso, no se especifican actividades puntuales, a diferencia del caso argentino, cuya Ley, en su artículo N°2, resalta que el trabajo en casas particulares incluye tareas de limpieza, mantenimiento u otras referidas al hogar. Además, incluye “la asistencia personal y acompañamiento prestado a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad” (Ley 26.844/13).

En definitiva, este tipo de labor es necesaria para el bienestar y la reproducción de los miembros de los hogares. En este sentido contribuye tanto a la reproducción social en general, como a la fuerza de trabajo en particular (Rodgers 2009). Incluso podríamos decir que “el trabajo doméstico se interpreta como una de las formas mercantiles en las que se organiza socialmente el cuidado, frente a la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo y ante la debilidad de las políticas públicas” (Giuseppe 2016, 83). En este marco, cuestiones

como los regímenes de bienestar, el género y la economía del cuidado entran a jugar un papel clave en su definición y, por tanto, en la forma de abordarlo sociológicamente.

A los fines de la presente investigación, el trabajo remunerado del hogar es, antes que cualquier otra cosa, justamente, un trabajo que tiene, además de un rol reproductivo, una faceta productiva. Es decir, no solo se trata de una labor que reproduce la fuerza laboral sino que crea valor en la medida en que por medio de este se producen bienes y servicios específicos consumidos por las familias, sobre cuyo valor descansa la posibilidad de, por ejemplo, liberar la fuerza de trabajo femenina (Giuseppe 2015).

Como se adelantó, el trabajo doméstico presenta, en varios sentidos, una gran heterogeneidad. En primer lugar, se desarrolla bajo distintas modalidades (puertas adentro, puertas afuera, para un solo empleador o para varios, desempeñando actividades según determinados días a la semana o por horas). Bajo cualquier modalidad, sin embargo, se trata de una labor recluida al interior de los hogares y, generalmente, con una relación cara a cara establecida con un/a empleador/a, lo que marca distintas particularidades. Una de ellas es la dificultad de concretar de forma sostenida procesos de acción colectiva a los fines de defender los propios intereses y actuar sobre las configuraciones institucionales del Estado, especialmente en torno al derecho laboral (Tizziani 2011). En segunda instancia, se ha dicho que el desarrollo de las tareas de cuidado está acompañado de la consolidación de lazos afectivo-familiarísticos entre las partes, lo cual tiende a limitar la concepción de las TRH como empleadas con derechos y que, por tanto, no lleven a cabo acciones reivindicativas para concretarlos (Blanco Abellán 2014). Por otro lado, en cuanto a su posible regulación, las inspecciones de trabajo en este sector constituyen un problema en la medida en que rige la inviolabilidad del domicilio.

Con todo, existe un sinnúmero de elementos que dan cuenta de su situación de vulnerabilidad. A más de lo dicho hasta aquí, las TRH conforman uno de los grupos que más bajos salarios reciben a nivel mundial y sus condiciones de trabajo, muchas veces distan de lo mínimo que podría considerarse como digno (OIT 2016b). En este punto juegan un papel importante, por ejemplo, para las trabajadoras “sin retiro”, las características de los lugares donde viven y, en general para todas, la cantidad y calidad de alimentos que reciben.

Por otro lado, el trabajo remunerado del hogar es uno de los que más personas contienen en situación de informalidad a nivel planetario. Incluso, a menores de edad. Y, tal vez, una de las paradojas más complejas y significativas de este tipo de inserción, es que en esta actividad se tienden a construir lazos afectivos hacia las personas con las que se trabaja (Giuseppe 2016). Pero además de las estadísticas, la situación específica de vulnerabilidad que afecta a esta población responde principalmente a la intersección de una multiplicidad de estructuras sociales que se articulan en una trenza de dominación (León 2010). En este sentido, clase, género, etnia, raza y nacionalidad se fundan en una compleja trama que complejiza al extremo su subordinación.

Para empezar, en términos socio-clasistas, quienes se desempeñan en esta labor cuentan con un nivel de instrucción generalmente bajo, puesto que “su realización no necesita un nivel educacional alto, ni una formación o calificación especial” (Rodgers 2009, 74). Además, este tipo de trabajo es mal remunerado “porque es realizado por mujeres de grupos desfavorecidos (pobres, afrodescendientes, indígenas, migrantes)” (Rodgers 2009, 75). Así, “el servicio doméstico es una ocupación donde hay una concentración de mujeres pobres y con poca educación” (Rodgers 2009, 75), quienes, incluso, suelen hacer las tareas “más fastidiosas y menos gratificantes. Entonces el servicio doméstico es percibido como un trabajo pesado y poco valorizado por quienes se benefician de él” (Rodgers 2009, 74).

De esta manera, “para los hogares urbanos pobres, el trabajo doméstico ofrece una inserción fácil al mercado de trabajo. Es a menudo el primer empleo para las jóvenes y permite a las mujeres con responsabilidades familiares adaptar su participación laboral a sus obligaciones familiares” (Rodgers 2009, 78). Esto es, las TRH no se deshacen, incluso de sus propias labores domésticas. Además “el predominio de las mujeres entre los trabajadores de hogar está relacionado (...) con la desigualdad de acceso a la educación y a empleos (en particular del sector formal)” (Rodgers 2009, 79). Si los hogares pobres son la fuente clave del servicio doméstico, esto es más serio para los niños obligados a laborar en estas condiciones, quienes “no suelen recibir apoyo emocional, nutrición adecuada o formación, y trabajan muchas horas por una escasa remuneración en especie” (Rodgers 2009, 86).

Esta situación de clase se imbrica con la subordinación en términos de género. En este sentido “las normas sociales que rigen el sistema de jerarquía de género prevaleciente en América



Latina asignan la mayoría de las tareas de cuidado a las mujeres” (Rodgers 2009, 73). Al saber que el trabajo doméstico de las mujeres en su casa no se remunera, existe una opinión común de que el servicio doméstico, primero, no sería un trabajo en cuanto tal. “Esa negación de valor al trabajo doméstico de las dueñas de casa se transmite al mercado de trabajo y se perpetúa a través de remuneraciones inferiores” (Rodgers 2009, 73).

A esto se suma que “la imagen del hombre como principal/único proveedor de la familia nuclear persiste en el imaginario de la sociedad (...). En este modelo, la inserción laboral de la mujer se considera como secundaria y los ingresos generados por su trabajo sólo complementarios” (Rodgers 2009, 75). Incluso, ante la retirada del Estado del ámbito social “las mujeres de bajos ingresos, con dificultades de acceso a la provisión privada mercantil de servicios de cuidado, deben recurrir al trabajo de otros miembros femeninos de la familia o a formas comunitarias de provisión de cuidados” (Giuseppe 2016, 88), al mismo tiempo en que “las mujeres de medios y altos ingresos contratan muchas mujeres de los sectores de bajos ingresos con esa finalidad, bajo modalidades informales y que reproducen las desigualdades de clase” (Giuseppe 2016, 88).

Ahora bien, las desigualdades de clase y género se combinan con las problemáticas de la raza y la etnia. En todo caso, si bien “no existen estadísticas exhaustivas sobre la distribución de los trabajadores domésticos por raza o etnicidad” (Rodgers 2009, 84), es posible marcar algunos aspectos relevantes, en especial para América Latina, región en la cual “el trabajo doméstico remunerado es una actividad que en un porcentaje importante es ocupada por las mujeres migrantes y de un origen étnico diferente al hegemónico (indígenas, negras)” (León 2010, 21). Pero incluso, “es preciso contar no solo con datos socioeconómicos, sino también con descripciones históricas que muestren cómo el pasado colonial compartido ha dejado como herencia prácticas de servidumbre que perviven hoy en día” (Urinora Crespo et al. 2014, 18). Así, “se registra una homologación de la diferencia étnico-racial con la de género, en la medida en que ambas son concebidas como marca de exclusión e inferioridad” (Urinora Crespo et al. 2014, 18).

En contacto con aquello, las vivencias de las trabajadoras se inscriben en sociedades cruzadas por la colonialidad, es decir, “por una lógica de poder que funda el patrón mundial de acumulación capitalista en una clasificación racial-étnica que crea identidades societales y

relaciones intersubjetivas negativamente diferenciadas” (Urinora Crespo et al. 2014, 33).

Dicha lógica, a su vez:

(...) genera formas de interacción que dan cuenta de un proceso de jerarquización (...) destacando también el fuerte vínculo que, en sociedades como la latinoamericana, se da entre raza y género, mostrando que la división sexual del trabajo, que se funda en la asignación de roles femeninos y masculinos y determina la formación del mercado laboral, está profundamente atravesada por el racismo (Urinora Crespo et al. 2014, 34).

A más de lo dicho hasta aquí, en esta articulación de subordinación también se incluye la cuestión del origen de las TRH. “El trabajo doméstico migrante (...) es objeto de condiciones discriminatorias aún mayores que las que sufren las trabajadoras domésticas en general” (OIT 2016b, XII). Y aunque “los flujos migratorios de trabajo doméstico se dan principalmente al interior de las mismas regiones, desde países de más bajo ingreso hacia países de más alto ingreso” (OIT 2016b, 6), también existe una movilidad importante desde los países del sur global a los del norte global. En ambos casos, “la evidencia indica que las trabajadoras migrantes están sujetas a una mayor cantidad de horas laboradas y que la cantidad aumenta cuando laboran “puertas-adentro”” (OIT 2016b, 7).

En definitiva el trabajo doméstico también “juega un rol fundamental en la división internacional del trabajo en un mundo globalizado, en el que cada vez más los países de renta alta y renta media dependen de la migración de mujeres de países en desarrollo para que asuman esa tarea” (OIT 2016a, 16). Así, las cadenas globales del cuidado se concretan cuando “una mujer se inserta en el mercado laboral y contrata a una trabajadora doméstica para que asuma las labores domésticas de su familia, y la trabajadora doméstica a su vez delega en otra mujer (...) las tareas reproductivas” (OIT 2016a, 24).

En el caso argentino se destacan dinámicas de migración intra-regional. En efecto, la inmigración de mujeres paraguayas encuentra en el servicio doméstico la principal fuente de trabajo en dicho país. “El corredor migratorio Paraguay-Argentina constituye uno de los más importantes de América Latina; a su vez, el trabajo doméstico representa el sector que más mujeres migrantes emplea en Argentina” (Giuseppe 2015, 8). Sin embargo, vale aclarar que “en el contexto del MERCOSUR, en 1997 se firmó el Acuerdo Multilateral de seguridad

social del Mercado Común del Sur y el Reglamento Administrativo para su debida aplicación” (OIT 2016a 25).<sup>26</sup> Mediante este acuerdo, los Estados de tal organismo internacional reconocen los mismos derechos y obligaciones en materia de seguridad social para las personas migrantes.

Por otro lado, para el caso ecuatoriano, lo más relevante es el número de mujeres que se dirigen a otros países a buscar trabajo. En este sentido, su inserción en esta labor en la economía española es clave (Díaz Gorfinkiel y Fernández López 2016). Sin embargo, en materia de origen, en el Ecuador las mujeres que trabajan en las grandes ciudades, como Quito y Guayaquil, y no son de allí, provienen de las mismas provincias del país. No obstante lo cual, según lo expresado por Maritza Zambrano, ha empezado a notarse la presencia de mujeres venezolanas insertándose en el servicio doméstico en el Ecuador (Zambrano 2018). En este sentido, Maritza también resalta la vulnerabilidad a la que están expuestas, a pesar de que cualquier migrante en el país -como en el caso argentino- cuenta con los mismos derechos que tienen las personas allí nacidas (2018).

En términos sociológicos, estamos frente a uno de los sectores sociales más relegados a nivel global. Y esta situación general, con las particularidades señaladas, puede aplicarse para los dos países de este estudio. No obstante es necesario precisar algunos puntos relevantes de la situación específica de las TRH en Argentina y Ecuador. Para ello apelamos a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para Argentina y la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU) para Ecuador del año 2017.

Con base al análisis, el trabajo remunerado del hogar significa el 2,88% del total de la masa laboral argentina. Y de ese porcentaje el 98,7% lo conforman mujeres. Por otro lado, del total de mujeres que trabajan, el 16,6% lo hacen en el servicio doméstico, siendo este uno de los principales sectores de inserción laboral femenina. Para el caso ecuatoriano, esta actividad representa el 2,3% del empleo total nacional, dentro del cual el 95% son mujeres empleando al 5% de aquellas económicamente activas. El nivel educativo al que llegan las TRH, como hemos visto, es, generalmente bajo. Así, en Argentina sobre el total, el 6,16% no completó la

---

<sup>26</sup> Esto señala que en algunos grupos hay otras legislaciones intervinientes que muestran un mayor margen para pensar el uso popular del derecho.

escuela primaria, mientras el 27,83% si lo hizo, el 24,93% no culminó la formación secundaria y el 27,77% si lo logró. Para el Ecuador, el 48,26% del total tienen un nivel de instrucción primaria y el 34,95%, secundaria.

Por otra parte, la composición etaria en Argentina se distribuye porcentualmente de la siguiente manera: 13,2% tienen entre 16 y 25 años, 21,17% entre 26 y 35, 26,7% se ubican entre los 36 y 45, el 23,4% va desde los 46 a los 55, 12,86% tienen entre 56 y 65 y las mayores de 66 años suman un 2,67%. En cuanto a Ecuador, la distribución es muy similar: entre 16 y 25 el 12,87%, entre 26 y 35 el 20,33%, con una edad que va de 36 a 45, el 30,15%, entre 46 y 55 tenemos un total de 23,33%, entre 56 y 65 un 11,21% y, finalmente tienen más de 66 años un 2,11% de las TRH. Para ambos países, la media es de 41 años.

En cuanto a la cantidad de horas trabajadas vemos una importante diferencia entre los dos países. Si en Argentina las TRH trabajan una media de 22 horas por semana, en Ecuador el número, prácticamente es un 50% superior: las empleadas laboran una media de 32,5 horas. Con respecto a la cantidad de años trabajados, en Argentina hay una media de 4,3, mientras que en Ecuador este valor asciende a 6,94. Por último, algunos datos que se pudieron recuperar del caso ecuatoriano señalan que con respecto a la pertenencia étnica autopercebida un 83,21% contestó por la opción “mestiza”, y el 97,13% afirmaron dedicarse también a las labores de sus hogares.

Con esto, y de acuerdo a lo presentado anteriormente en relación a la situación general del trabajo doméstico, estamos en condiciones de justificar por qué nos centramos solo en mujeres, puesto que esta labor está casi totalmente feminizada. De acuerdo a la formación alcanzada en ambos países, nos concentramos con que la mayoría de las trabajadoras llegan hasta el nivel secundario. Por otro lado, nos interesamos en la modalidad “puertas afuera” o “con retiro” (en términos mensual o por hora) puesto que la modalidad “puertas adentro” está en franco retroceso en ambos países. Finalmente tomamos a las TRH de entre 26 y 55 años por constituir la enorme mayoría en ambos países.

Por otro lado si bien las TRH muestran grandes dificultades para generar procesos de acción colectiva, también prestamos atención a quienes hayan sido capacitadas gremialmente. En el caso argentino la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) fue creada en 1901,

lo que estaría indicando una excepción con respecto a lo señalado por literatura especializada en servicio doméstico.<sup>27</sup> Para el caso ecuatoriano, por otro lado, tomamos al Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE), formalizado en 2016.<sup>28</sup> La clave está en abordar diferencias y similitudes en cuanto a la apropiación de derechos entre la minoría que es capacitada por los sindicatos más grandes (en afiliadas) de cada país y la gran mayoría que no fue capacitada por ninguno. Pero también buscamos diferencias y similitudes entre las TRH capacitadas por instituciones gremiales fundadas con casi un siglo de distancia entre sí.

#### **1.4. La extensión efectiva de los nuevos derechos laborales de las TRH en Argentina y Ecuador bajo el ciclo postneoliberal**

Conociendo las condiciones de subordinación de las TRH en general y considerando las especificidades del caso de dichas trabajadoras en Argentina y Ecuador, es importante saber en qué medida se han extendido efectivamente los nuevos derechos laborales. Los números presentados para ambos países surgen de lo que las encuestas en cuestión -las mismas utilizadas en el apartado anterior- nos permiten conocer a partir de los datos que relevan. Esto es capital para dar cuenta de la creciente relevancia de los derechos en la experiencia laboral de las trabajadoras mediante su extensión a cada vez más hogares.

Para Argentina, el siguiente gráfico (Figura 1) muestra la evolución porcentual de cobertura efectiva de ciertos derechos o beneficios que la encuesta en cuestión permite medir<sup>29</sup>:

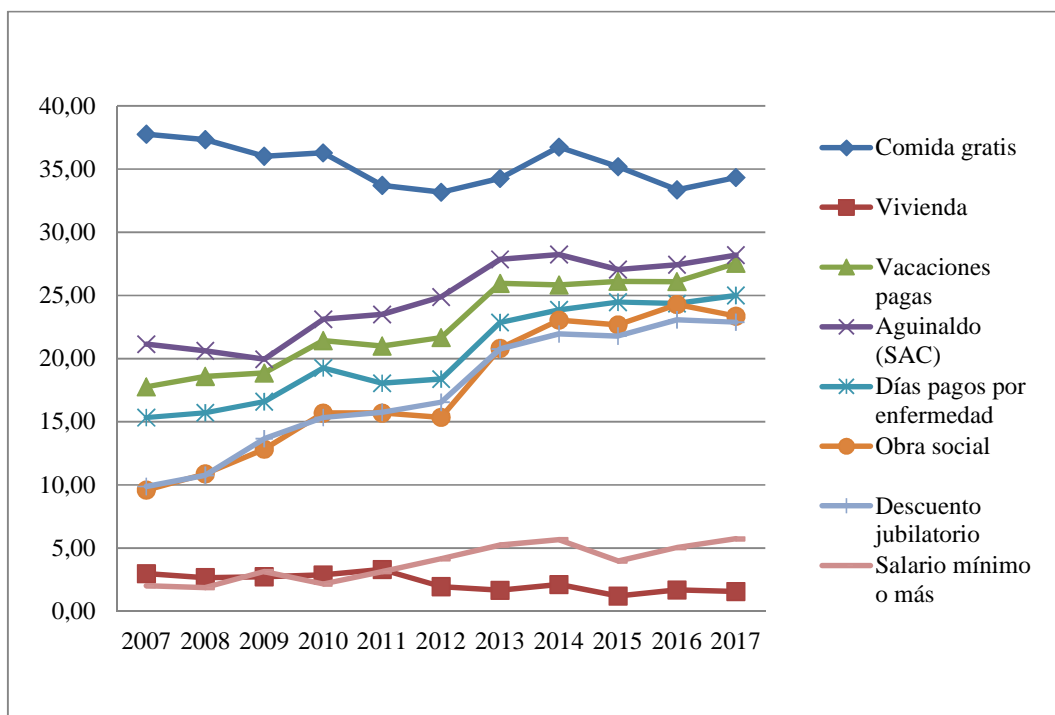
---

<sup>27</sup> UPACP “En el año 2006, junto con la obra social y con apoyo del MTEySS, funda la Escuela de Capacitación para Empleados del Servicio Doméstico” (Tizziani 2011, 93).

<sup>28</sup> Sus esfuerzos por capacitar a las TRH está en la obtención de recursos de otras organizaciones, especialmente ONGs extranjeras, que ayudan a generar cursos esporádicos (Zambrano 2018).

<sup>29</sup> Se excluyó a las ocupadas que son clasificadas como cuentapropistas de la rama Servicios a los Hogares, puesto que la definición de la categoría cambia sensiblemente.

Figura 1: Porcentaje de trabajadoras remuneradas del hogar que reciben los siguientes beneficios entre 2007 y 2017 (Argentina).



Fuente: figura producida con base a los datos de las Encuestas Permanentes de Hogares de entre los años 2007 y 2017, realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

En cuanto a la alimentación, durante la última década el cumplimiento de tal regulación siempre estuvo debajo del 40% en relación al total de las trabajadoras domésticas. Y en 2017, el porcentaje se ubicó por debajo del 35%. En esta materia, por tanto, se observa una caída en la cobertura. De todas formas, una de las cuestiones fundamentales que hace a esta regulación, no es solo si la empleada recibe o no alimentos, sino también la calidad, puesto que en muchas situaciones las TRH solo acceden a las sobras de lo que la familia consume.

El dato sobre el cumplimiento de otorgar vivienda a las empleadas de la modalidad “sin retiro”, da cuenta del franco retroceso de esta forma de inserción. Como se puede observar, en los 10 años, al igual que para el caso de los alimentos, se aprecia una caída en el cumplimiento de este derecho. Cabe resaltar, de forma similar al caso anterior, que la encuesta no facilita datos sobre las condiciones en las que se otorga el lugar para vivir, un tema clave para el cumplimiento de la legislación en la Argentina.

Ahora bien, con respecto al cumplimiento del pago del salario mínimo, el descuento jubilatorio, la inscripción a una obra social, el pago por días de enfermedad, la bonificación del Salario Anual Complementario (o aguinaldo) y las vacaciones remuneradas, si bien hasta el día de hoy no se llega a una cobertura total, en la última década se resalta un avance importante en el crecimiento del porcentaje de trabajadoras que gozan de dichos beneficios.

En relación al salario mínimo, vital y móvil (o el pago de un valor mayor a este), tanto para el años 2014 como 2017, la cobertura comprende más del 5% del total de TRH. Este avance está lejos de haber significado un crecimiento destacado, pero duplica la cobertura registrada para el año 2007. El acceso al descuento por jubilación y al pago de una obra social, por su parte, son dos de los derechos que más crecieron en la última década. Sobre el 100% de la fuerza de trabajo, si en 2007 el 10% de las empleadas contaban con ambos beneficios, este valor llega hasta casi el 25% en 2017 para ambos casos.

Con respecto a los días pagos por enfermedad, el crecimiento también es importante. Si en 2007 el 15% del total de trabajadoras contaban con este beneficio efectivo, en 2017 el cumplimiento se ubica en el 25%. Y un crecimiento similar ocurre con el pago de las vacaciones: se pasa de un 17% a un 27%.

Por último, en cuanto al Salario Anual Complementario, se puede apreciar que ya para el 2007 su cobertura era relativamente elevada (en comparación con el cumplimiento de otras obligaciones, como el pago del salario mínimo). Después de 10 años, el porcentaje de cobertura alcanza un 28% en relación al punto de partida que se ubicada en el orden del 22%.

En definitiva los crecimientos de cobertura más significativos son los de pago de salario mínimo (182%), obra social (143%) y descuento jubilatorio (132%), tal y como lo muestra la tasa básica de crecimiento por cada beneficio para la Argentina de la siguiente tabla (Tabla 10):

Tabla 10: Tasa básica de crecimiento de los siguientes beneficios hacia 2017 (Argentina)			
Beneficio	Porcentaje a 2007	Porcentaje a 2017	Tasa de crecimiento
Comida gratis	37,75	34,34	-9%
Vivienda	2,98	1,57	-47%
Vacaciones pagas	17,77	27,54	55%
Aguinaldo (SAC)	21,14	28,18	33%
Días pagos por enfermedad	15,34	24,99	63%
Obra Social	9,60	23,36	143%
Descuento Jubilatorio	9,88	22,89	132%
Pago de Salario mínimo (o más)	2,04	5,75	182%

Fuente: tabla producida con base a la Figura 1.

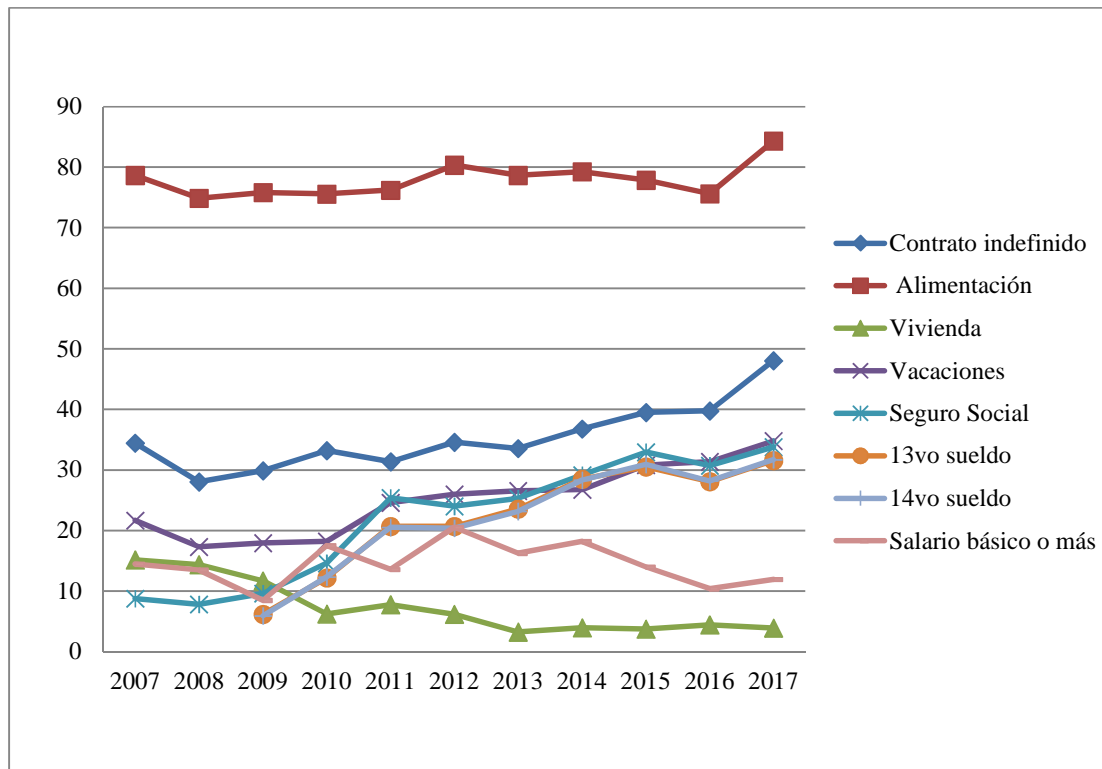
Ahora bien, para el caso ecuatoriano, el gráfico a continuación (Figura 2) también muestra en términos porcentuales la evolución de cobertura por cada derecho en relación al total de TRH:<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Para este caso no se toma la cuestión de la jubilación porque la pregunta en la encuesta no es clara: interroga si la trabajadora recibe o no jubilación o pensiones, sin discriminar entre ambas. Además, no se aclara si, en realidad, esto refiere al aporte jubilatorio otorgado por el empleador.



Figura 2: Porcentaje de trabajadoras remuneradas del hogar que reciben los siguientes beneficios entre 2007 y 2017 (Ecuador).



Fuente: figura producida con base a los datos de las Encuestas Nacionales de Empleo, Desempleo y Subempleo de entre los años 2007 y 2017, realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

A diferencia del caso argentino, en Ecuador el porcentaje de trabajadoras que reciben alimentación es mucho mayor. De hecho, más del doble en todo el período considerado. Y se observa una dinámica similar con respecto a la cuestión de la vivienda: la caída de su cobertura señala el retroceso de la modalidad “sin retiro”. Aunque tanto para el 2007 como para el 2017 se verifica un porcentaje mayor de trabajadoras que desempeñan sus labores viviendo en el hogar de sus empleadores en comparación con la Argentina.

En referencia al salario básico unificado, para todo el período se puede notar una cobertura mayor que en el caso argentino, más allá de la irregularidad de la evolución porcentual. Así, en 2009 y 2016, los años en los que el porcentaje de cobertura es de 10% sobre el total, duplica las mejores marcas de la Argentina a pesar de ser los valores más bajos en Ecuador.

Para el año 2012, incluso, el 20% de las TRH llegó a recibir el salario básico unificado. Sin embargo, el año 2017 registra un porcentaje menor que para el 2007.

En cuanto al seguro social, la cobertura pasa de un 9% en 2007, a casi un 40% en 2017 marcando un importante crecimiento, también superior al caso argentino. Este desempeño solo es superado, en términos de tasa de crecimiento, por la evolución de los pagos en concepto de décimo tercer y décimo cuarto sueldo. Para estos últimos, los datos se registran desde 2009. Así, en una evolución casi idéntica, para ambos beneficios, se observa una cobertura del orden del 6% para el primer año de medición y de un 31% para el 2017.

El acceso a vacaciones también muestra avances. Si en 2007 poco más del 20% de las TRH gozaba de tal derecho, para 2017 el valor asciende a casi el 35%. Finalmente, como hemos visto anteriormente, en Ecuador el contrato de trabajo para las personas que brindan servicio doméstico deviene por tiempo indefinido luego de cumplir los 15 días de prueba. En este caso, el año 2007 marca que un 34% de trabajadoras se encontraban en tal situación, mientras que en 2017 se observa un valor de 48%.

Con todo, para el Ecuador los crecimientos más importantes están marcados por los décimos (con más del 400% para ambos) y el seguro social (285%). Los cuadros a continuación (Tabla 11 y Tabla 12) muestran las tasas básicas de crecimiento de cada beneficio durante la década:

Tabla 11: Tasa básica de crecimiento de los siguientes beneficios hacia 2017 (Ecuador)			
Beneficio	Porcentaje a 2007	Porcentaje a 2017	Tasa de crecimiento
Contrato indefinido	34,47	48,06	39%
Alimentación	78,65	84,30	7%
Vivienda	15,18	3,88	-74%
Vacaciones	21,69	34,79	60%
Seguro Social	8,79	33,82	285%
Pago de Salario básico o más	14,48	11,96	-17%

Fuente: tabla producida con base a la Figura 2.

Tabla 12: Tasa básica de crecimiento de los siguientes beneficios hacia 2017 (Ecuador)

Beneficio	Porcentaje a 2009	Porcentaje a 2017	Tasa de crecimiento
13vo sueldo	6,17	31,55	411%
14vo sueldo	5,95	31,72	433%

Fuente: tabla producida con base a la Figura 2.

De ambos escenarios se puede resaltar que no hay una cristalización homogénea de los nuevos derechos. Mientras algunos beneficios registran altas tasas de crecimiento otros tienen un crecimiento negativo o con un avance modesto. Sin embargo, aunque no haya una cristalización universal de los nuevos derechos –lo que trae a colación el problema del cumplimiento de las leyes laborales-, se observan importantes avances en ambos países. Por otro lado, si habíamos visto que la Argentina mostraba una mejor situación en cuanto al reconocimiento formal de derechos y regulaciones, el Ecuador presenta mejores porcentajes de crecimiento para la mayoría de los beneficios registrados en las encuestas consultadas. Esto nos indica una creciente relevancia de los derechos en la experiencia laboral de las trabajadoras de ambos países mediante su extensión a un número mayor de hogares.

### **1.5. Nuevas leyes laborales y su efectivo cumplimiento: de cara a la apropiación de los derechos en el ámbito del hogar**

Luego del período neoliberal, signado por un proceso de desregulación económica, financiera y laboral (Bresser-Pereira 2007, Faletto 2009), los gobiernos progresistas de los primeros años del presente siglo han revitalizado el rol interventor del Estado. Esto es así especialmente en lo que tiene que ver con el reconocimiento derechos sociales, específicamente laborales (Grugel y Riggirozzi 2012, Huber 2009).

Tratando de revertir el impulso a la mercantilización de las relaciones sociales y asentados en la conflictividad derivada del ciclo político anterior, los nuevos gobiernos pusieron sobre la mesa nuevamente el problema de la extensión de la ciudadanía social (Ellner 2014). La clave de esta última está en matizar las desigualdades de clase y, por tanto, funcionar como condición de posibilidad del ejercicio de otros derechos (Sojo 2002). Así, la ciudadanía social también constituye una forma de protección de la población inserta en los distintos mercados

de trabajo, especialmente en los informalizados puesto que los derechos sociales hacen a las relaciones laborales menos dependiente de las lógicas del mercado y tienden a empoderar a los trabajadores (Bayón, Roberts y Saraví 1998). Dichos gobiernos, entonces, se caracterizaron por consolidar beneficios legales para un conjunto de grupos sociales vulnerados.

Este último es el caso de las TRH -históricamente insertas en relaciones de trabajo informales e individualizadas y sujetas a una multiplicidad de estructuras de dominación- con una incorporación a la legislación laboral sin precedentes en los países bajo estudio (Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres 2016). Su dificultad para generar procesos de acción colectiva, por la misma forma de su inserción laboral, da cuenta de que la cristalización de tales derechos laborales no constituyó tanto el emergente de un arreglo político corporativo clásico de los Estados de bienestar (Offe 1990), sino el resultado de una iniciativa fundamentalmente gubernamental, con más o menos incidencia de las organizaciones en cuestión (Tizziani 2011, Urinora Crespo et al. 2014, Salazar 2017, Zambrano 2018).

Luego de la sanción de los nuevos corpus legales, tanto en Argentina como en Ecuador, se registra un importante avance en el cumplimiento de los derechos formalizados. Otorgamiento de vacaciones, cumplimiento de la firma de contratos de trabajo, inscripción en los sistemas de seguridad social, pago del salario anual complementario o de los “décimos”, son algunos de los derechos que más se han extendido, según el registro de las encuestas nacionales analizadas.

Una labor históricamente concebida bajo criterios de relacionamiento familiar y entendida como un conjunto de actividades reproductivas sin mayor valor, comienza a ser regulada por el Estado bajo las lógicas del trabajo productivo, con el reconocimiento de derechos laborales, es decir de la ciudadanía social. Aunque todavía queda un largo camino a los fines de abarcar a la totalidad de la población objetivo, las tasas de crecimiento sobre la extensión de ciertos beneficios en Argentina y Ecuador indican una creciente relevancia de los derechos en la experiencia laboral de las trabajadoras de ambos países mediante su cumplimiento en cada vez más hogares.

Teniendo en cuenta esto último, considerando los problemas que suelen enfrentar los Estados en cuanto al cumplimiento de las normas en general y de las laborales en particular - especialmente para los sectores informalizados-, y la dificultad de las TRH por consolidar procesos de acción colectiva en torno a la defensa de sus intereses, estamos en condiciones de y nos preocupamos por analizar cómo y en qué condiciones las TRH logran apropiarse de sus nuevos derechos para mejorar sus condiciones de trabajo en el ámbito del hogar. Para ello, en el siguiente capítulo, abordamos de qué manera y en qué condiciones las TRH conciben su legítima titularidad sobre sus derechos y la posibilidad de reclamarlos, en relación a cómo entienden su lugar en la relación de trabajo.

## **Capítulo 2**

### **Posiciones de sujeto de las trabajadoras remuneradas del hogar hacia el derecho a tener derechos en Argentina y Ecuador**

La cuestión de la subjetivación política trae consigo el problema de la concepción que el sujeto tiene sobre su lugar en las relaciones sociales. Conocer las ideas que expresa al respecto es clave para entender su accionar en torno a ellas. Por ello, el presente capítulo aborda, en clave comparativa, las posiciones de sujeto desde las cuáles las TRH en Argentina y Ecuador entienden su lugar en la relación de trabajo y, por tanto, su legítimo derecho a tener y reclamar sus derechos formales.

El capítulo se divide en cinco partes. En primera instancia se abordan las cuestiones conceptuales básicas sobre la noción de posición de sujeto y su implicancia para el asunto del derecho a tener derechos. En la medida en que tales posiciones se definen a partir de ciertos sentidos que entran en diálogo con y se desarrollan en ciertas condiciones específicas, se presentan tres secciones en las cuales se analiza cómo desde el lugar de trabajadora, ciudadana y familiar, la empleada concibe su titularidad y su posibilidad de reclamar derechos formales. Por último, a modo de cierre, se reconstruyen las claves más importantes de cada sección y se problematiza la apropiación de los derechos a la hora de entender el propio lugar en la relación laboral.

#### **2.1. Concibiendo el propio lugar en la relación social: las posiciones de sujeto hacia el derecho a tener derechos**

Cierta literatura ha señalado que, ya sea por dedicarse a un trabajo históricamente desvalorizado y generalmente ajeno a los términos laborales tradicionales (León 2010 Tizziani 2010, Brites 2013, Giuseppe 2016), por encontrarse en el marco de relaciones interpersonales afectivo-familiares (Rodgers 2009, Blanco Abellán 2014, Canevaro 2014) o por no estar sindicalizadas (Goldsmith Connelly 1992, Moya Herrera 2015), las TRH tienden a no conocer sus derechos o a no poseerlos en términos formales. Pero además, se señala que por estos mismos condicionamientos (su forma de inserción laboral, el desarrollo de la afectividad entre las partes y la falta o debilidad de organizaciones gremiales) no suelen expresar sentidos o acciones concretas para realizarlos. Esto, por ejemplo, por considerar a sus empleadores como parte de su familia -y no como cualquier otro con el cual se mantiene

una relación contractual que constituye derecho- y/o por no concebirse como trabajadoras igual a todos los demás en valor y dignidad -definiéndose como “la chica que ayuda”-.

Al respecto, se podría decir que tales condiciones, como el establecimiento de relaciones afectivas (Blanco Abellán 2014), tenderían a consolidar una falsa conciencia (Marx y Engels 1974) que impediría a la trabajadora entender su verdadero lugar en el entramado de relaciones sociales realmente existentes. Tal falsa conciencia sería, entonces, un problema central a combatir como punto de partida para que el proceso de subjetivación se realice, es decir, para que el sujeto subordinado logre resistir, combatir y/o retirarse de la dominación que objetivamente lo oprime (Modonesi 2010).

No obstante lo dicho, el punto de este capítulo no está analizar si las TRH logran o no correr el supuesto velo que sería condición subjetiva de su subordinación o del desconocimiento de los derechos que formalmente poseen. Más bien se analiza si y cómo las TRH conciben su derecho a tener derechos.

Ahora bien ¿qué se entiende por el derecho a tener derechos? Como se ha dicho, para Dagnino implica la posibilidad de que los miembros de la comunidad política hagan efectivos los derechos que tienen y los extiendan (2004). Al respecto, Villavicencio problematiza el alcance del derecho formal en un contexto de exclusión permanente, especialmente referido a América Latina, que limita las condiciones para su ejercicio (2007). En tal situación se pregunta qué significa ser ciudadano. Para comenzar a responder esta pregunta recupera a Hannah Arendt afirmando que, en su perspectiva, la condición de sin derechos o la ausencia de ciudadanía era propia de los desplazados por las grandes guerras mundiales, despojados de su pertenencia estatal-nacional y, por tanto, de toda protección jurídica (Villavicencio 2007). La vida entraba en peligro, entonces, por no poder detentar y ejercer nacionalmente los derechos. El individuo, así, presentaba una condición de infra-humanidad contra la cual era posible el ejercicio de cualquier tipo de violencia. Una noción que luego Agamben tomaría para dar forma a su concepto de nuda vida (1998).

Sin embargo, tal condición, según Villavicencio, hoy estaría más extendida puesto que remitiría a “aquellos que han caído en la pobreza extrema como efecto de crisis económicas sucesivas, en la marginación social por efecto de la desocupación o de la flexibilización del

mundo del trabajo (...)” (2007, 43). En tal situación el ejercicio de cualquier tipo de dominación o violencia encuentra en la ausencia de la realización concreta de los derechos la oportunidad de asentarse.

Como respuesta a aquello, el derecho a tener derechos apuntaría fundamentalmente a la posibilidad de la “transformación activa de los procesos de exclusión en procesos de inclusión” (Villavicencio 2007, 45), es decir, a la oportunidad de conquistar realmente los derechos vulnerados. Tal posibilidad, según la autora, se encuentra comprendida en la visión aportada por Balibar sobre la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 en la cual encuentra, en el mismo sentido que Arendt, el “derecho universal a la política, que es portador de la exigencia infinita de su realización en la historia” (Villavicencio 2007, 49).

No obstante, la posibilidad de realización de los propios derechos también viene dada por el hecho de que el sujeto conciba que es legítimo titular de estos pero que, sin embargo, no le están siendo respetados. Legítima titularidad y posibilidad de realización, por tanto, constituyen las dos facetas del derecho a tener derechos.

Ahora bien, según Dagnino, Olvera y Panfichi (2006), la construcción o realización de la ciudadanía puede tomar distintos caminos en función de las significaciones que se movilizan en el marco de ciertas condiciones sociales. Así, en el contexto histórico del debilitamiento de las organizaciones obreras y de las demandas centradas en la distribución del ingreso, la emergencia del problema del reconocimiento y de nuevos sentidos de subalternidad tendientes a generar nuevos derechos coadyuvaron en “la emergencia de nuevos temas y sujetos políticos, definiendo a través de sus prácticas lo que consideraban sus derechos y luchando por su reconocimiento” (Dagnino, Olvera y Panfichi 2006, 55). Así, los movimientos sociales “han luchado por redefinir los sentidos de las nociones convencionales de ciudadanía, representación política, participación, y en consecuencia, de la democracia” (Escobar, Dagnino y Álvarez 1998, 134).

Esta última cuestión habilita la importancia de analizar la posición en la que se concibe un sujeto, es decir, la noción que este tenga sobre su lugar en el marco de una relación social específica y, por tanto, sobre sí mismo. Solo así es posible abordar cómo este entiende su



derecho a tener -qué- derechos, esto es, a concebir tanto su titularidad como su realización específica. Es por ello que la cuestión de la posición de sujeto, según Laclau y Mouffe, refiere a un proceso de significación a partir del cual un actor se define de una manera determinada en relación con un otro (1985). Así, la noción de la toma de conciencia sobre el supuesto verdadero lugar en la trama real de relaciones sociales se complejiza, pues un sujeto puede concebirse como un trabajador-ciudadano con derechos laborales en relación a un empleador, pero no como miembro del proletariado universalmente explotado por la burguesía. Suponer la consolidación de esta última idea como única legítima dejaría toda otra concepción del sujeto sobre sí mismo como una forma específica de falsa conciencia la cual, por tanto, no habilitaría un cambio real sobre condiciones de explotación entendidas como objetivas. Sin embargo, como se señaló en el párrafo anterior, todo sujeto significa su posición en el marco de ciertas condiciones sociales e históricas (Escobar, Dagnino y Álvarez 1998).

La posición de sujeto para esta investigación, en definitiva, muestra una dimensión discursiva (en cuanto a la significación del sujeto sobre su lugar en una relación social) y material (en torno a las condiciones en las cuáles dicha significación tiende a consolidarse). Es por ello que el presente capítulo analiza las intervenciones de las TRH en el marco de los grupos de discusión (GD) realizados en Argentina y Ecuador, considerando las condiciones específicas en las cuáles se sitúan, a los fines de entender cómo, desde su lugar en la relación laboral, conciben su derecho a tener derechos.

## **2.2. La trabajadora del hogar hacia el derecho a tener derechos**

Como se sugirió, la literatura ha marcado la tendencia general de las TRH a no concebir su actividad como un empleo y, en función de esto, a no reconocerse como trabajadora y a no advertir su titularidad sobre los derechos laborales (Brites 2013, Blanco Abellán 2014, Moya Herrera 2015). Sin embargo, en el marco de los GD realizados, se ha podido identificar una tendencia contraria. Por tanto, a los efectos de entender cómo desde su posición de trabajadora las TRH expresan su derecho a tener derechos, este apartado, en primer lugar, se preocupa por identificar su concepción del servicio doméstico como un empleo y la definición de su lugar en la relación como trabajadoras. Luego de aquello, se aborda su conocimiento sobre los derechos laborales que formalmente poseen y, a partir de estos, se analiza cómo significan sus respectivas experiencias laborales. Finalmente se aborda su predisposición para

reclamar los beneficios jurídicos que poseen. En cada parte se consideran las condiciones en las cuales se encuentran quienes se expresan.

Con respecto al primer asunto, con base en las expresiones vertidas en los grupos de discusión desarrollados en Argentina y Ecuador, se puede afirmar que las TRH de ambos países tienden a manifestar que la actividad que realizan se trata de un empleo igual que cualquier otro, especialmente por el esfuerzo que este les demanda. Es por ello que se presentan a sí mismas como trabajadoras y no como “sirvientas”, “cachifas”, “criadas” o “muchachas”, es decir, bajo las distintas formas históricas que han sido utilizadas para nombrarlas (Chaney y García Castro 1993).

Tales nociones se abren paso cuando las trabajadoras se insertan fundamentalmente de manera mensual, aunque quienes se desempeñan bajo la modalidad por hora no muestran una tendencia contraria. Al respecto, se ha señalado que son las experiencias en el marco de la inserción mensual las que acercan a las TRH a una noción de equiparación de su actividad con las de otras ramas laborales, en la medida en que suelen trabajar una cantidad de horas similar, recibir un salario fijo y, en ocasiones, contar con un contrato (Dios Herrero 2006, Tizziani 2011, Tizziani y Pereyra 2014), es decir, cuando su inserción se encuentra mercantilizada (Remedi 2014). Dichas expresiones aparecen, incluso, cuando las TRH manifiestan mantener una relación de tipo afectivo-familiar con sus empleadores.

Considerarse como parte de la familia, por tanto, no necesariamente obtura la posibilidad de concebirse, al mismo tiempo, como una trabajadora en cuanto tal. Esto pareciera ser así en la medida en que el ámbito de lo económico-mercantilizado y de la familia no están desencontrados (Zelizer 2012). Por otro lado, no se registraron mayores diferencias entre las empleadas capacitadas gremialmente y aquellas que no lo están.

En cuanto al caso argentino, Liliana, quien labora por hora, cuenta que su empleo, por el esfuerzo que demanda, “es tan valioso como el de un operario” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018). Y en un sentido similar Anabel, inserta de forma mensual, asiente con su compañera y sostiene: “es así, valioso como cualquier otro (...) Como dice acá la compañera, tiene todo su esfuerzo” (GD1-ARG Anabel, 3/3/2018).

Pero tal definición incluye otras nociones. Marga, de Ecuador, quien también trabaja por hora, afirma que este es más duro que otros trabajos “porque hay que hacer todo. A parte que ya vamos haciendo en las casas de nosotros y llegamos y seguimos (*rié*)” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018). Así, además de sugerir lo arduo de su empleo, Marga incluye la idea de doble jornada o doble presencia (Carrasquer Oto 2009). Esta indica la percepción de las trabajadoras a cumplir responsabilidades laborales tanto en sus propios hogares como fuera de ellos (Carrasquer Oto 2009). Pero no es la única., ya que Andreina, una trabajadora argentina que se desempeña bajo la modalidad por hora, sostiene que hace “5 veces en la semana, 5 o 6 horas en cada casa, el mismo trabajo y volver a mi casa y hacerlo también, porque seguís siendo mamá” (GD2-ARG Andreina, 17/3/2018).

En un sentido similar Silvana exclama: “hay personas que no te remuneran como tiene que ser. (...) Tú estás en tu casa, y desde la mañana tú haces todos tus quehaceres. Y si tú buscas un trabajo afuera, es para que entre el dinero” (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018). Es por ello que, en otro GD, Juana, quien se inserta de forma mensual y mantiene una relación familiar-afectiva con sus empleadores, expresa: “Es muy duro porque ni siquiera con un hombre se compara lo que nosotros hacemos” (GD2-ECU Juana, 3/2/2018). La cuestión de la doble jornada entra en comparación con la carga de los varones cuya responsabilidad laboral remite específicamente al plano público-productivo (Carrasquer Oto 2009).

Bajo tal perspectiva, la labor del cuidado en casas propias y ajenas, en tanto forma de reproducción social asignada a las mujeres (Rodríguez Enríquez 2015), se encuentra significada bajo el prisma del trabajo y valorada como tal. Esta cuestión interesa en cuanto se ha resaltado que el empleo doméstico remunerado no suele ser socialmente respetado por equipararse con las tareas del cuidado no remuneradas (OIT 2016). Es decir, estas expresiones dan cuenta de un giro en términos de la valoración asignada por parte de las TRH a su empleo en ambos países bajo estudio.

Pero a tal valoración se le agrega otro aditamento. Ivana, una trabajadora gremialmente capacitada de Ecuador, sostiene que su trabajo es más valioso que el de cualquier señor porque “sin nosotras, ellos no sirven para donde están. Están sentados en un escritorio, es un juez, es un no sé qué, un no sé cuánto ¡Sin nosotras, ellos no son nadie!” (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018). Así, su postura enlaza el valor del empleo doméstico con la posibilidad de que los

empleadores puedan realizarse en el ámbito laboral al quedar liberados de las tareas del cuidado y al reproducir su fuerza de trabajo (Rodríguez Enríquez 2015).

Como se puede ver, las TRH suelen manifestar una diversidad de fundamentos para considerar su labor como de igual o mayor valor a cualquier otro. Ahora bien, y yendo al segundo asunto que nos compete, ¿conocen sus derechos y significan sus experiencias a partir de estos? Las TRH de Argentina y Ecuador, luego de la entrada en vigencia de las nuevas normativas, indican que sí. De hecho, el conocimiento de sus derechos es propio de las empleadas que tienen más años trabajando -especialmente en Ecuador- y que se insertan de manera mensual. Es decir, en este caso toma relevancia su trayectoria laboral (Blanco Abellán 2014).<sup>31</sup> Pero además, tal conocimiento es expresado también por quienes mantienen relaciones afectivas con sus empleadores. Y, por otra parte, este es transversal -de nuevo- entre quienes están o no capacitadas gremialmente, pero quienes han participado en cursos sindicales logran enumerar más derechos con más precisión.

Para el caso ecuatoriano, Marga aclara que su conocimiento no se ancla en una lectura del articulado de la normativa. Así lo expresa: “De ponernos a leer cosas, de cláusulas, no. Pero sabemos, que se escucha en las noticias, que tenemos derecho a los décimos, derecho a vacaciones...” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018).<sup>32</sup> Buena parte de sus compañeras, y de las TRH de otros GD, asienten cuando Marga dice esto. El asunto está, entonces, en la importancia de las noticias, es decir, en el hecho de que el debate sobre sus derechos y su condición laboral hayan tomado estado público a través del tratamiento en los medios de comunicación. De ahí

---

<sup>31</sup> La trayectoria laboral de las TRH no fue considerada como una condición prioritaria para nuestro análisis global. Sin embargo, en cuanto al conocimiento de los propios derechos si devino importante. Al respecto, la literatura ha señalado que las trabajadoras domésticas con más años de experiencia tienden a mostrar mayor conocimiento sobre sus derechos laborales (Blanco Abellán 2014). Esto, muchas veces por tener la oportunidad de dedicarse a otras labores o por tomar contacto con trabajadores de otras ramas a los fines de saber cómo hacen para evitar ciertos abusos por parte de los empleadores.

<sup>32</sup> Por los “décimos” las TRH de Ecuador se refieren a la décimo tercera y décimo cuarta remuneración reconocidas por el Código de Trabajo de dicho país. La norma prescribe “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°111). “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo 113). La suma de ambos equivale al aguinaldo o Sueldo Anual complementario (SAC) en Argentina, es decir a un ingreso mensual extra al año. Por otro lado, la misma normativa con respecto a las vacaciones señala que “Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°69).

que se pueda entender por qué buena parte de las concepciones que muestran las trabajadoras son propias no solo de aquellas que tienen una capacitación gremial.

En un sentido similar, Juana cuenta que tampoco conoce a cabalidad las leyes, pero entiende que por el hecho de ser trabajadora detenta determinados derechos laborales: “Leyes a fondo no, pero si conozco ciertos derechos. Que nosotros las empleadas domésticas no somos estafadas como antes que hacían trabajar demasiado y pagaban poco” (GD2-ECU Juana, 3/2/2018).<sup>33</sup> Solo en el caso de Liliana, una trabajadora argentina no capacitada, encontramos una preocupación por conocer la normativa:

Yo una vez me metí (en internet) y leí un poco. Y dice que tenemos derecho a días por exámenes. Son, creo, 4 días por exámenes. Ellos tienen que proveer la vestimenta y el calzado. Tenemos que tener vacaciones. Nos tienen que pagar cuando trabajamos de más. Y nos tienen que pagar el seguro, ART, obra social y jubilación (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).<sup>34</sup>

Sin embargo, Catalina, una trabajadora gremialmente capacitada de Argentina no solo muestra un amplio conocimiento de sus derechos si no que expresa:

Para mis compañeras, que no saben que el 3 de abril se hizo una fecha para recordar nuestro día (...), yo hice un cartel, con una cartulina bien grande y lo pegué en la estación de tren, para que mis compañeras conozcan (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018).<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> El empleador debe “Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°42 inciso 1).

<sup>34</sup> La Ley N°26.844/13 regla que las TRH tendrán una licencia de “dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario” (Ley N°26.844/13, Artículo N°38 inciso F). Por otro lado, la ropa y los elementos de trabajo “deberán ser provistos por el empleador” (Ley N°26.844/13, Artículo N°14.1 inciso C). Este también deberá “contratar a favor del personal un seguro por los riesgos del trabajo” (Ley N°26.844/13, Artículo N°14.1 inciso E). Finalmente, frente al derecho sobre una cobertura de salud y al aporte previsional, “Las empleadas o empleados del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran comprendidos en el Régimen Especial de Seguridad Social instituido por el Título XVIII de la ley 25.239” (Ley N°26.844/13, Artículo N°72 inciso E).

<sup>35</sup> La fecha, en conmemoración de la entrada en vigencia de la Ley N°26.844, es celebrada a partir de la Resolución N°3 del 2015, por decisión de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), órgano normativo del servicio doméstico, integrado por representantes de las trabajadoras, los empleadores y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En el Artículo N°1 de tal resolución la CNTCP estableció: “Fíjese el día 3 de abril de cada año como “Día del Personal de Casas Particulares” que será considerado como día no laborable, sin pérdida de la remuneración que le correspondiera en esa fecha”.

En torno a esto, Beatriz señala que por el sindicato:

Yo no soy más la tonta de antes que no sabe cuánto sale la hora. Cada trabajo tiene su precio. Pero hay mucha gente que no está actualizada en lo que es la categoría del trabajo doméstico. No tenemos un trabajo de sueldo fijo. Las que trabajan por hora, las que trabajan mensual y las que trabajan con cama (en referencia a la modalidad puertas adentro o sin retiro) (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018).<sup>36</sup>

Es preciso aclarar que tanto la cuestión del valor del trabajo como el conocimiento de los propios derechos son los ejes de las capacitaciones gremiales impartidas en ambos países.<sup>37</sup> Esto es algo constantemente repetido por las TRH. De hecho, Ivana afirma que gracias a su organización sabe que:

Nosotras somos muy valiosas y que tenemos derechos. Y que depende de nosotros que seamos respetadas y valoradas. Que no cualquier persona nos va a venir a decir cualquier cosa porque son "grandes personas", grandes empresarios, personas adineradas, nos van a venir y nos van a denigrar como ser humano (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018).

Al respecto de tal intervención Florencia sostiene que en el marco de la Asociación: “Aquí crecí, aquí me fortalecí y aquí me continúo fortaleciendo. (...) Entonces, las capacitaciones que hemos recibido nos han servido y nos han hecho ver. (...) Este lugar me ha servido para aprender” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).

La organización gremial, a partir de la capacitación de las TRH, por tanto, es clave para consolidar una posición contraria a la de la sociedad en general, tendiente a desvalorizar el servicio doméstico (OIT 2016). Así, la subjetividad de las TRH es reconstituida en el marco de una tecnología de poder precisa (Foucault 2006) -la capacitación- asentada en la forma

---

<sup>36</sup> La Ley 26.844/13 establece “(...) las siguientes modalidades de prestación: a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas; b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador; c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores” (Artículo N°1).

<sup>37</sup> Esto es así aunque en la Argentina la Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) lleve a cabo sus capacitaciones en el marco de la escuela propia que logró construir con el apoyo financiero del gobierno de Cristina Fernández (Tizziani 2012) y en el Ecuador la Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (ATRH) apele a conseguir recursos de distintas ONGs extranjeras para realizarlas (Salazar 2017). Claro está que en el primer caso, las capacitaciones son más regulares y también tienden a la profesionalización del trabajo.

institucional gremial, produciendo determinados saberes con los cuales se trata de reorientar su forma de interacción social en el ámbito laboral a partir de hacer cumplir la norma jurídica tendiente a consagrar la mercantilización de su relación de trabajo (Foucault 2009). Pero como se vio, los sentidos esgrimidos sobre su lugar en la relación laboral no solo cambiaron por medio de las capacitaciones.

Si entonces las TRH se conciben como trabajadoras y tienden a conocer los derechos que tienen, se puede inferir que perciban ciertas experiencias como injustas. En relación a esto, Boaventura de Sousa Santos insiste en que la cristalización de ciertas regulaciones puede ser producto de la acción de distintos grupos sociales a los fines de que estas se ajusten a sus expectativas de mejora, idea legitimada por el discurso de progreso inaugurado en la modernidad (2009). Sin embargo, la emergencia de estas nuevas regulaciones también puede derivar en un desajuste entre las expectativas hechas norma y las experiencias de los individuos -que todavía no se ajustan a derecho-. Así, la emergencia de una nueva normativa puede implicar que el sujeto juzgue como injusta una situación dada y se vea impulsado a combatirla en función de las expectativas, del deber ser, presentes en la nueva normativa. Es en ese sentido que el derecho puede ser emancipatorio: en la medida en que funcione como un instrumento de oposición a la experiencia social y pueda ser utilizado para cambiarla (Santos 2009).

La apropiación de los derechos en torno a la evaluación de las experiencias laborales tiende a primar en las expresiones de las trabajadoras insertas de manera mensual, pero también por hora, especialmente del Ecuador. Además, tales evaluaciones tienden a ser propias de quienes no mantienen relaciones afectivas, aunque, nuevamente, no hay diferencias específicas por estar o no capacitadas sindicalmente.

En la mayoría de los grupos de discusión las TRH tienden a señalar como injustas situaciones del pasado, en función de su perspectiva actual. Tales opiniones, además de estar informadas por no haber contado con sus derechos en aquel entonces, se fundan en una supuesta escasa experiencia para hacerse escuchar, asentada en su condición de juventud (Canevaro 2014). En torno a aquello, Liliana cuenta un problema que tuvo con sus empleadores:

Una vez ellos se fueron 20 días de vacaciones y a mí me correspondían 15, pero tuve los 20 días... Pero le trabajé feriado de carnaval como para cumplir aunque en realidad, no me correspondía porque no es mi culpa. Yo no me tomé los días de vacaciones. Ellos se los tomaron (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).<sup>38</sup>

En esta situación aparece la cuestión del derecho a las vacaciones como eje de su expresión. Más allá de los días de descanso que ella tuvo (20), en relación a los que les correspondía (15), concibe como injusto haber tenido que “compensarlos”, puesto que este desfase es responsabilidad de sus empleadores.

Asimismo, el asunto de la relación hora-salario también está problematizada. Rosa se queja contando: “Vos tenés que hacerle a ellos, todo. Pero si te pasas una hora, ellos no dicen nada. Ni tampoco dicen “Te pago más”. No”. (GD1-ARG Rosa, 3/3/2018).<sup>39</sup> En un sentido similar Jade cuenta que a su empleador “tenía que hacerle las compras y que si no llegabas a horario (...) no te pagaba esa hora que vos estuviste afuera, por más que nos correspondiera” (GD1-ARG Jade, 3/3/2018). Y, en otro GD, Marita expresa: “Entraba a las 8 de la mañana y salía a las 8 de la noche y no terminaba con toda la casa. Entonces me pareció una forma de explotación por ella siendo abogada” (GD3-ARG Marita, 5/4/2018).<sup>40</sup>

La apelación al incumplimiento o vulneración de los derechos (vacaciones, horarios, salario, pago de horas extra) se encuentra en el corazón de las evaluaciones de sus experiencias de trabajo. En el mismo sentido Valeria argumenta: “A mí me pasó que, cuando trabajaba para esta señora, yo tenía que cocinar (...). Pero, en sí, ella en ningún momento me contrató para cocinar” (GD2-ARG Valeria, 17/3/2018).<sup>41</sup> De esta manera, la sobrecarga de trabajo se percibe como injusta cuando no es remunerada. Y en relación con esto, Ivana sostiene:

---

<sup>38</sup> “La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, conforme la retribución normal y habitual de: a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años (...)” (Ley N°26.844/13, Artículo N°29).

<sup>39</sup> Sobre las horas extra: “El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados” (Ley N°26.844/13, Artículo N° 25).

<sup>40</sup> Al respecto la Ley N° N°26.844/13 marca que la jornada de trabajo “no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales” (Artículo N°14.1 inciso A).

<sup>41</sup> La Ley N°26.844/13 regula las actividades del servicio doméstico según categorías profesionales. Estas se fijan por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante Convenio Colectivo. “Las categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen serán fijadas



Uno va desde las 6 o 7 de la mañana, dependiendo del contrato que haga con su jefe. Tiene horario de entrada pero no de salida. No se vale, porque nosotros estamos dando el 100% en nuestro trabajo ¡Por lo menos que nos paguen lo básico! (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018).<sup>42</sup>

Y como respuesta a su compañera, Florencia exclama: “Lo que no entiendo es por qué ellos, que también son trabajadores y tienen un sueldo hasta mejor que nosotros... ¡Debería ser equitativo! Y si yo soy una profesional (...) ¿Por qué no darle también a esa persona?” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018). El punto está en concebirse igual a su empleador, en la medida en que este también ocupa una posición como trabajador. Así, a pesar de estar en una situación de subordinación, su concepción del derecho a tener derechos en tanto que trabajadora las impulsa a verse de igual a igual con sus empleadores.

Así llegamos al tercer eje del análisis. Si las TRH se conciben como empleadas con derechos que se desempeñan en relaciones laborales, muchas veces consideradas como injustas en la medida en que tales derechos no son respetados, ¿muestran disposición a realizar reclamos para revertir su situación? Es decir ¿se expresan en torno a la posibilidad de realizar el derecho a hacerse de sus derechos? (Villavicencio 2007). La respuesta es positiva fundamentalmente para quienes se encuentran gremialmente capacitadas en ambos países. Carolina argumenta que el respeto a la normativa “depende de nosotras, de cada una. Porque somos nosotras las que tenemos que conocer nuestros derechos, nuestras obligaciones y hacerlas cumplir” (GD3-ARG Carolina, 5/4/2018). Y en un sentido similar Eleonora, que cuenta que antes trabajaba en negro y se quedaba callada, expresa que tales reclamos son posibles porque “gracias al sindicato aprendí a hablar” (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018).

Para el caso del Ecuador, Florencia expresa que hoy en día “Exijo todo lo que me compete como trabajadora, con el debido respeto” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018). Sin embargo,

---

inicialmente por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o mediante convenio colectivo de trabajo” (Artículo N°8).

<sup>42</sup> El Artículo 265 del Código de Trabajo del Ecuador establece el contrato por tiempo indefinido luego del período a prueba de 15 días para el sector del servicio doméstico. Además reza: “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (Artículo N°47, Código del Trabajo del Ecuador).

sostiene que los derechos pueden conocerse, pero otra cosa es estar en condiciones de pedirlos. Así lo expresa en relación a sus compañeras:

Ellas saben que tienen su seguro, que tienen vacaciones, derecho a la maternidad, que tiene todo. Pero muchas veces la necesidad les obliga a callar. Y nuestros jefes no aceptan. Y lo que ocurre dentro del trabajo del hogar ocurre en cualquier otro trabajo. Yo a veces quiero decirle a mi jefe que me llama para un domingo “No, pues. Basta. Los domingos yo soy para mis hijos, para mi familia”. Pero mejor no digo nada, mejor me quedo callada, porque me pueden mandar botando y no hay trabajo (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).<sup>43</sup>

Florencia articula en su intervención una cuestión ampliamente debatida en la literatura: las condiciones materiales de posibilidad del ejercicio de los derechos (Raventós y Casassas 2003). Para ello, el sujeto debe encontrarse en una situación de no necesidad que, en definitiva, redunde en una situación de no dominación (Bertomeu 2005). Pero si la dominación se combate concretando los derechos que formalmente se poseen y estos pueden pedirse solo cuando se está libre de tal dominación, el sujeto parece no tener salida. ¿Cuál es, entonces, el punto de inflexión? ¿Se trata de una intervención externa que pueda ampliar los márgenes de acción autónoma de los sujetos subalternizados? (Bertomeu 2005).

Ivana, adelanta una respuesta sosteniendo que como organización gremial: “Hemos estado luchando por un salario mínimo que sea reconocido a todas las mujeres que trabajamos en el hogar. Pero de verdad hay que hacer un millón de cosas para lograrlo” (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018). Y a pesar de todo ese esfuerzo:

Hasta la fecha no todos se han acoplado a que todas las trabajadoras tenemos el mismo derecho... A ser aseguradas... Y peor, las más perjudicadas, son las señoras que trabajan puertas adentro porque ellas trabajan 24/7. Algunas salen en 15 días, otras salen en 20 días.

---

<sup>43</sup> Sobre el seguro, el Código de Trabajo del Ecuador delimita como obligación del empleador “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social” (Artículo N°42, numeral 31). Sobre la protección a la maternidad, la norma prohíbe el despido durante el embarazo (Artículo N°195 numeral 1) y el goce de una licencia remunerada de 12 semanas por el nacimiento de su hijo/a (Artículo N°152). Finalmente el Código establece que “los días sábados y domingos serán de descanso forzoso (...)” (Artículo N°50).

¡Imagínese! Pero cuando dejemos botados a los hijos y nos encerremos a una casa a cuidar a otros niños, que no son mis hijos, y además de eso lavar, cocinar y limpiar y pasear el perro ¡No pues! ¡Entonces paguen bien pues! Esas son las cosas que hemos ido trayendo con la voz de muchas mujeres en lo que es la asociación e incentivarlas a ellas que tienen, como ser humano, derechos a la remuneración y a no dejarse denigrar, ni al trabajo ni a nosotras mismo (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018).

Con todo, y a pesar de las dificultades, Florencia sentencia que de la mano de su organización: “seguimos para más porque no es solamente tener el derecho, porque no todas las trabajadoras reciben el derecho que por ser trabajadoras nos compete. Y los derechos son irrenunciables” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).<sup>44</sup> Así, sugiere que la lucha colectiva es la clave de la realización del derecho (Dagnino 2004, Villavicencio 2007), puesto que en sus condiciones de individualidad y de necesidad reclamarlos se torna en extremo complejo (Tizziani 2012).

Como se puede ver a lo largo de esta sección, las TRH definen su lugar en la relación laboral como trabajadoras de igual o más valor que otros, con derechos laborales que tienen que ser respetados. Su postura, así, se consolida desde una posición de sujeto en el marco de relaciones laborales, definiéndose en referencia a un otro, es decir, a un empleador. El nuevo set de derechos es apropiado en la consolidación de tal posición y desde allí expresan un desajuste entre su experiencia vivida y su expectativa de cómo debería ser su relación laboral (Santos 2009). Y si bien entienden que deberían exigir sus derechos, esto solo es posible en el marco de condiciones de no dominación (Bertomeu 2005). Así, el lugar del sindicato es clave para avanzar en sus reclamos en tanto que institución específica de representación de los intereses laborales. Por tanto, al contrario de la opinión socialmente extendida y a pesar de su situación de subordinación, las TRH se conciben como trabajadoras de igual valor y con la posibilidad de reclamar lo que formalmente le pertenece.

### **2.3. La ciudadana del ciclo político posneoliberal hacia el derecho a tener derechos**

El servicio doméstico ha sido, y en muchos países aún sigue siendo, una actividad informalizada (OIT 2016) por lo cual la realización de los derechos laborales suele estar

---

<sup>44</sup> “Los derechos del trabajador son irrenunciables” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°4).

limitada en la medida en que este sector “existe y extrae gran parte de su vitalidad de la evasión de la regulación estatal” (Bayón, Roberts y Saraví 1998, 75). De ahí que también, en muchas ocasiones las TRH no conciben la titularidad de sus derechos y padezcan la ausencia de las protecciones de la ciudadanía social, especialmente quienes se insertan laborando por horas (Tizziani 2010). No obstante, a partir de la entrada en vigencia de las nuevas normativas, se ha identificado que la noción del derecho a tener derechos se abre paso en tanto que las TRH se posicionan no solo como trabajadoras sino también como ciudadanas. Para dar cuenta de esto, la presente sección identifica y analiza la problematización del momento político en el que entienden que se les reconocen sus derechos, las responsabilidades de tal reconocimiento y cómo conciben la posibilidad de su reclamo. En cada parte, como en la sección anterior, se avanza atendiendo las condiciones en las cuáles estas nociones se consolidan.

Con respecto al primer asunto, desde todos los grupos de discusión realizados en ambos países, las TRH asignan una importancia central al momento de la sanción de las leyes para dar cuenta de sus derechos. De hecho, buena parte de sus intervenciones se guían bajo el criterio comparativo del antes y el después de la aparición de las nuevas normativas a los fines de evaluar su situación actual. Su idea del antes suele estar significada como una situación de desprotección, sumisión y exclusión y el después como un momento de protección, respaldo e inclusión.

En términos generales, tal apreciación toma cuerpo por parte de las trabajadoras con mayor edad, y que tienen más tiempo trabajando en el servicio doméstico.<sup>45</sup> Es decir, la mayoría de las trabajadoras que se expresan en identificar al gobierno correísta o kirchnerista como un momento clave en la consolidación de sus derechos, son aquellas cuyas experiencias laborales se remontan hasta antes del inicio de dichos ciclos. Por otro lado, quienes más tienden a referirse en los términos señalados son las trabajadoras insertas de manera mensual, o que han tenido experiencias en tal régimen de trabajo, manteniendo o no relaciones afectivas con sus

---

<sup>45</sup> Aunque los años de experiencia laboral no hayan sido parte de nuestras condiciones priorizadas, con respecto a la valoración del antes y el después de la entrada en vigencia de las nuevas leyes si toma relevancia. La mayor parte de las intervenciones en torno a este asunto son de TRH cuya experiencia se remonta varios años antes, incluso a la consolidación de los gobiernos postneoliberales. En tal sentido, sus significaciones refieren tanto al período de desregulación general de las relaciones de trabajo durante el neoliberalismo, como a los momentos previos a los que los nuevos gobiernos tomaron al servicio doméstico como ámbito a ser regulado.

empleadores. Finalmente, como se ha visto en la sección anterior, no se registran grandes diferencias de opiniones entre las trabajadoras capacitadas gremialmente y aquellas que no lo están.

Para el caso ecuatoriano Marcela, afirma que “Antes no había muchos derechos, ni para reclamar tantas cosas. Por eso éramos ignorantes y había que acatar las órdenes y no perder el trabajo. No estábamos preparados para andar pidiendo sueldos” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018). Pero incluso, en ocasiones, tampoco el respeto a las órdenes era suficiente para mantener el trabajo. Al respecto Juana cuenta:

He trabajado en tres lugares. En uno yo trabajé así mismo 5 años. Ahí no me dieron nada porque no había entrado el Correa. Ya me quedé embarazada y me despidió y ya no me dio liquidación, ni nada de eso. En cambio, en este trabajo si tuve seguro y hacía atender a mis hijos, me hacía atender yo y si, es una ayuda bastante grande. Es un antes y un después (GD2-ECU Juana, 3/2/2018).<sup>46</sup>

En respuesta a su compañera, Jessica afirma:

Ya no eso que hacían, que contrataban y pagaban lo que les daba la gana o cosas así. Entonces la mayoría de gente ha aceptado porque a veces uno tiene necesidades. Pero ahora no, ahora todo es por ley. O sea todo está en un contrato de trabajo (GD2-ECU Jessica, 3/2/2018).

Y prosigue “Ahora el seguro social es todo. Ya no solo es el seguro para uno, es seguro para los chicos. Entonces se puede asegurar a sus hijos a su esposo. O sea ya son más beneficios, los cuales antes no había” (GD2-ECU Jessica, 3/2/2018). A lo que Manuela, laborando por hora, agrega: “Ahora tenemos más cosas y si ha servido. Sobre todo para las que trabajan puertas adentro, por los horarios y los abusos” (GD2-ECU Manuela, 3/2/2018). Y Amanda, quien trabaja por mes e identifica a sus empleadores como parte de su familia, concluye: “Cuando se trabaja en servicio doméstico se tiene que cobrar con el seguro. Es una Ley. Antes

---

<sup>46</sup> Las TRH llaman “liquidación” al monto total que les corresponde por ser despedidas sin justa causa. Sobre esto: “El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio (...)” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°188).

no había eso y la compañera por necesidad tenía que trabajar” (GD2-ECU Amanda, 3/2/2018).

Tales nociones se repiten en el caso de las trabajadoras sindicalmente capacitadas. Silvana expresa: “¡No te daban ni para el pasaje! Ahora te dan para el pasaje. Y no podías comer. Comías a la hora que se les daba la gana” (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018).<sup>47</sup> Y Ada agrega: “antes no se pedía el seguro, porque en ese entonces no había. Y cuando me decían cuánto iba a cobrar, decía que bueno pero porque lo necesitaba” (GD3-ECU Ada, 28/4/2018).

Como se adelantó, el antes y el después es problematizado en términos de necesidad, sumisión y abuso *versus* protección propia y familiar, reconocimiento y mayor bienestar, respectivamente. Así, las trabajadoras dan cuenta de la importancia de su inclusión normativa en la medida en que esta tiende a protegerlas de los atropellos asentados en su situación de clase (Marshall 1997, Sojo 2002, Bayón, Roberts y Saraví 1998). La necesidad material que las obligaba a aceptar cualquier término de su relación laboral históricamente informalizada (Bayón, Roberts y Saraví 1998), entonces, se ve matizada por la extensión de los derechos laborales o la ciudadanía social (Draibe y Riesco 2006).

El mismo esquema se repite para el caso argentino al momento en que Liliana, quien labora en distintas casas por hora, expresa: “Desde que está la Ley, podemos hablar un poco más (...). Saben (*los empleadores*) que tenemos derechos como trabajadoras” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018). Y, de hecho, Beatriz reconoce su condición de trabajadora en función de su posición de ciudadana: “Ahora que estamos legalizadas, ya somos realmente trabajadoras domésticas. Legalizadas como corresponde, como todo empleado que trabaja” (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018). Frente a lo cual, Catalina compara: “Antes, como dijo la compañera, se abusaban un poco del horario. Pero como yo necesitaba el trabajo, tenía dos nenas a cargo mío...” (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018). Y Eleonora reafirma: “Una se siente protegida con todas las leyes que hay ahora. Y antes como yo trabajaba en negro no sabía nada y, es como decía ella, que te quedabas callada, y ya está” (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018).

---

<sup>47</sup> El Código de Trabajo del Ecuador obliga al empleador a “Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia” (Artículo N°42 numeral 14).

Ahora bien, además de su caracterización del antes y después, las TRH de ambos países también delimitan las responsabilidades políticas del cambio legal. Esta es generalmente atribuida a los gobiernos de turno y/o, más precisamente, a quienes los encabezaron. Tales opiniones tienden a prosperar en el marco de las mismas condiciones señaladas en el punto anterior.

Al respecto, frente a la pregunta de si siempre supieron que tenían derechos, Marcela, quien trabaja de forma mensual, es contundente: “No, recién cuando entró el Correa” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018). De esta manera Marcela manifiesta conocer sus beneficios jurídicos, no tanto por su experiencia en una forma de inserción en el servicio doméstico más mercantilizada (Remedi 2014), sino por la figura del ex presidente del Ecuador. De hecho, Florencia, una trabajadora sindicalmente capacitada de tal país sostiene lo mismo:

Nosotras hemos estado... la palabra es invisibilizadas, ¿cierto? Hemos estado invisibilizadas y Correa nos hizo visibles. Porque él dijo bien clarito que era un trabajo como cualquier otro y que las trabajadoras del hogar iban a ganar el básico, y que iban a tener la lactancia materna, su seguro, salud, iban a tener vacaciones pagadas, todo (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).<sup>48</sup>

Y en el mismo sentido Ivana agrega:

Hubo una rueda de prensa donde dijo, no sé qué Ministro, "Yo tengo una trabajadora del hogar y ahora le tengo con todos sus beneficios de Ley". Y dijo "Y si yo no la tuviera a ella, mis hijos no estarían como están y yo no hubiera seguido profesionalizándome, estudiando". Entonces él sí reconoció eso (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018).

Sin embargo, como “ahora salió Correa (*finalización de su mandato*), nadie nos está haciendo ese empuje” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018). La figura de Correa aparece, entonces, como garantía del reconocimiento y cumplimiento de los derechos, habilitando su visibilización como ciudadanas-trabajadoras. El punto está, entonces, en la capacidad de nominación de su

---

<sup>48</sup> Sobre la lactancia, el Código de Trabajo del Ecuador regla: “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas (...). Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa (...). La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia” (Artículo N°153).

liderazgo en cuanto a la posibilidad de crear sentido (Laclau 2005). Es por ello que su compañera, Violeta, aclara: “le estoy agradecida mucho a él, lo que dejó haciendo” (GD3-ECU Violeta, 28/4/2018). Incluso, tales nociones se repiten en el caso argentino. Al consultar sobre el rol de la ex presidenta Cristina Fernández sobre la consecución de sus derechos, Jorgelina dice: “Puso una suma por hora a las domésticas. Y también que todas tenían que estar en blanco (*registro de la relación laboral ante el Estado*) o tener obra social. Muchos derechos” (GD2-ARG Jorgelina, 17/3/2018).

Ahora bien, las trabajadoras de ambos países sugieren que tal reconocimiento de derechos no parece ser un hecho aislado, sino que más bien se inscribe en una tendencia general que define ambos gobiernos. Así, las TRH identifican la orientación de las políticas del momento en términos de privilegiar a los excluidos. Juana, para el caso de Ecuador, lo expresa de la siguiente forma:

Nos ha ayudado bastante a la gente pobre. Aunque haya perjudicado a los ricos (*rié*). A nosotros los pobres, a las empleadas, si nos ha dado la cara. O sea si por eso hemos tenido seguro que antes se trabajaba un año, dos años y no liquidaban. Ahora dan liquidaciones. Entonces Correa si ha hecho cosas buenas (GD2-ECU Juana, 3/2/2018).

Y para el caso argentino, Carolina sostiene que la aparición de tales derechos “es política del gobierno. El gobierno anterior hizo mucho por los trabajadores” (GD3-ARG Carolina, 5/4/2018). Y en el mismo registro Liliana sostiene: “Para mí fue muy bueno el gobierno anterior. Fue el que nos dio lo de la Ley. Y se hizo mucho por los que tenemos menos” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018). Incluso, al respecto del cambio de gobierno en la Argentina, Clara opina:

Ahora echan a los empleados como si nada. Antes no podían echar a los empleados. Con Cristina vos echabas a un empleado, tenías que pagarlo. Ahora los contratan tres meses y los echan. Porque no tienen derechos. Con este Presidente en vez de estar mejor, estamos peor (GD2-ARG Clara, 17/3/2018).<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> La Ley N°26.844/13 establece: “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual,



Pobres, empleados, trabajadores, los que menos tienen, en definitiva, los incontados de la comunidad política (Rancière 1996), protegidos por una intervención legal impulsada, según su percepción, fundamentalmente por el liderazgo político del momento. Así, las trabajadoras-ciudadanas identifican dos puntos característicos de lo que se ha dado a llamar como gobiernos o ciclos progresistas (Svampa 2010) o postneoliberales (Ramírez Gallegos y Minteguiaga 2007): el decisionismo transformacional del líder (Ramírez Gallegos 2010) y el reconocimiento de derechos, sociales en particular, para los sectores más vulnerables luego del período neoliberal (Grugel y Ruggirozzi 2012, Huber 2009).<sup>50</sup> De ahí que su referencia al ciclo político en cuestión sea clave para concebir el momento y la forma en que el derecho a tener derechos se consolida.

Algunas de las TRH capacitadas de Argentina ponen algún matiz en estas opiniones. Más específicamente en lo que tienen que ver con la responsabilidad de la cristalización de la nueva Ley. Marga dice: “No es que solo el gobierno la impulsó. Creo que fue la colectividad de la asociación” (GD3-ARG Marga, 5/4/2018). A lo que Carolina responde: “Yo creo que el gobierno y el sindicato tienen que ser más o menos iguales porque si no, no salen (*aprueban*) los derechos nuestros. Nadie nos defiende” (GD3-ARG Carolina, 5/4/2018).

Esta última noción, referida a la defensa propia, trae nuevamente el asunto de la intervención de un externo en una situación de subordinación, a los efectos de limitar la dominación (Bertomeu 2005). Al respecto, en la sección anterior se vio que tal intervención era pensable para el sindicato. Este era el actor colectivo pasible de mediar en una relación desigual. Sin embargo, en este aparatado se observa que dicho lugar es también otorgado al gobierno. El punto está en, ya sea por parte del sindicato, del Estado, del gobierno o del liderazgo decisional, la posibilidad de concebir una intervención no arbitraria, entendida como necesaria, a partir de mecanismos institucionales (Bertomeu 2005). En sus reflexiones, las TRH con la entrada en vigencia de la nueva normativa no se refieren a una acción arbitraria e

---

normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor” (Artículo N°48).

<sup>50</sup> La categoría de “decisionismo transformacional” refiere a la toma de decisiones por parte de los líderes de los períodos postneoliberales sin establecer mayores márgenes de negociación con otros actores sociopolíticos (de distinta orientación política-partidaria), a los efectos de consolidar transformaciones sociales (Ramírez Gallegos 2006).

ilegítima atribuida a un líder autoritario, sino a una intervención que les permite hablar, es decir, reclamar lo que es suyo.

Ahora bien, si la diferenciación entre un antes y un después da cuenta de un desajuste entre la experiencia vivida y la expectativa generada por las nuevas normativas (Santos 2009) es de esperarse que surja la posibilidad de reclamar sus derechos. Así, llegamos al último asunto a ser analizado en este apartado: el derecho a tener derechos como la posibilidad de exigirlos ya no en el marco del sindicato, sino en el escenario estatal. Tales apreciaciones prosperan en la opinión de pocas trabajadoras, aunque de ambos países, al mantener o no relaciones familiares, laborando tanto de forma mensual como por hora y generalmente no sindicalizadas. Esto último puede estar indicando no tanto que las sindicalizadas no vean al Estado como un lugar para inscribir sus demandas, sino que perciben en el sindicato el lugar más inmediato para hacerlo. Así, la nueva legislación estaría habilitando un lugar específico para que las trabajadoras no sindicalizadas realicen sus derechos en tanto que ciudadanas.

Al hablar de la posible vulneración de derechos Amanda aclara que las trabajadoras “pueden demandar a donde están trabajando” (GD2-ECU Amanda, 3/2/2018).<sup>51</sup> Al respecto, Jessica responde: “Si yo tuviera que terminar un trabajo, iría al Ministerio de Trabajo porque ahí me explican y me indican cuánto debo recibir por liquidación y todo, y no coger ni firmar nada sin que me aconsejen” (GD2-ECU Jessica, 3/2/2018). Para el caso argentino tal perspectiva también está presente cuando Milagro sostiene: “ahora las chicas denuncian si están en negro, si te echan, si te tratan mal. Te denuncia igual (...) y los patrones tienen que pagar por tenerla en negro y porque la echaron por algún problema” (GD2-ARG Milagro, 17/3/2018).<sup>52</sup> Y vuelve a aclarar:

Las chicas antes tenían miedo de perder el trabajo y si voy a otro lugar no me van a recomendar porque me echaron. Ahora van y denuncian. Y les pagan, eh. Le dan su

---

<sup>51</sup> Las trabajadoras pueden demandar a sus empleadores ante el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial, según el contenido de la demanda (Código de Trabajo del Ecuador, Artículo N°538).

<sup>52</sup> La Ley N°26.844/13 norma que el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación “será el organismo competente para entender en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la presente ley que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal” (Artículo N°51). Además, la indemnización por despido injustificado “se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente” (Ley N°26.844/13, Artículo N°50).

indemnización por lo menos hasta que consiga otro trabajo. Si no ¿qué hacen? (GD2-ARG Milagro, 17/3/2018).

Tales nociones dan cuenta de la posibilidad de apelar al Estado al momento de movilizar la Ley para hacer cumplir sus derechos formales.

En definitiva, en la presente sección se puede apreciar que, en la posición de ciudadanas, la titularidad de sus derechos viene dada por haber sido incluidas en la ciudadanía social a partir de la Ley. En cuanto a esto, se le atribuye la responsabilidad política a quienes encabezaban estos procesos. Por otro lado, el antes y después de tal normativa es pensado en la temporalidad del ciclo político en cuestión y caracterizado bajo el prisma de la ausencia o presencia de la ciudadanía social. El antes se define como un tiempo de riesgo, a merced de la explotación, mientras que el después es visto como un momento de reconocimiento y protección. Tales perspectivas juegan un papel central en el desfase entre su experiencia y sus expectativas, base de los potenciales reclamos que, desde esta posición, pueden insertarse en el marco de las instituciones del Estado y no solo en el ámbito del sindicato. Así, logran concebirse como trabajadoras-ciudadanas y no como sirvientas bajo un esquema de precariedad e informalidad.

#### **2.4. La familiar de los empleadores hacia el derecho a tener derechos**

El servicio doméstico es una actividad atravesada por el afecto, en función de los lazos de familiaridad que establecen sus protagonistas, especialmente cuando las trabajadoras se dedican a las tareas de cuidado (Canevaro 2014). La importancia de analizar esta cuestión en relación al derecho a tener derechos está sujeta “a que muchas veces las empleadas evalúen una relación laboral-contractual en términos de un vínculo que se vive y se expresa como de familia y parentesco” (Canevaro 2014, 176). Así cabe tener en cuenta la sugerencia realizada por Harvey a propósito de la limitación que este tipo de lazos implicaría sobre la posibilidad de que un trabajador se conciba como tal y, por tanto, a su disponibilidad de reclamar sus derechos laborales (1998). Es por ello que este apartado analiza a partir de qué significaciones y en el marco de qué condiciones las TRH replican este problema, muestran una tensión entre los lazos afectivos y su lugar como trabajadoras-ciudadanas o fundan su derecho a tener derechos con su posición como familiar de sus empleadores.

De acuerdo a lo expresado en los grupos de discusión, los lazos de tipo afectivo-familiarísticos, efectivamente, pueden aparecer como un límite a la concepción de las trabajadoras sobre el derecho a tener derechos en su relación laboral (Canevaro 2014, Blanco Abellán 2014). Esto es especialmente cierto para las empleadas no capacitadas gremialmente que laboran de forma mensual, dedicándose a tareas de cuidado. Al respecto, Carla así lo expresa cuando cuenta su experiencia sobre sus responsabilidades con el trato a un anciano:

Es que yo lo hice porque yo lo quería hacer (bañarlo). Es un abuelo de 85 años, discapacitado. No lo podés tener sucio. Es hacer lo que es correcto. Lo hice yo, por humano. Yo lo hago porque me sale de mí. No me importa si me lo pagan o no me lo pagan. Yo lo hago por amor. Por amor a esa persona (GD2-ARG Carla, 17/3/2018).

El asunto del amor y la humanidad son cuestiones clave para que Carla no viera con malos ojos no cobrar por bañar al abuelo, es decir no ver tal tarea como parte de una relación laboral (Blanco Abellán 2014). Así, en principio, no habría por qué actualizar el valor del salario en función de tal actividad. En un sentido parecido, Andreina, que se dedicaba a cuidar a una persona recién operada, afirma que:

En microcentro, yo llegaba y le preparaba el café. Y como que le tomé cariño. Pero no era porque ella (su empleadora) me lo pedía. Yo le hacía el desayuno y lo tomaba en la cocina. Pero si estaba acostado, yo se lo llevaba a la cama. No porque alguien me obligara a hacerlo. A uno le nace. Pero no porque lo vayas a cobrar ¿Entendés? Porque uno es así (ríe). No tenés esa malicia... por ahí, hay gente que si ¿No? Y, uno lo ve, y ya que estamos, y si tenés tiempo, lo hacés (GD2-ARG Andreina, 17/3/2018).

Ella sugiere que el hecho de cobrar por una tarea que corresponde con una dimensión de madre-cuidadora, sería inmoral. Además, en su relato, como en el de Carla, aparece otro elemento: el tomar cariño por una persona mientras se la cuida (Canevaro 2014). Así el trabajo del cuidado trae consigo la posición de madre cuidadora, quien no cobra por su actividad sino que todo lo hace por amor (Blanco Abellán 2014).

Ahora bien, tales lazos afectivo-familiarísticos también suelen consolidarse en función de lo que las TRH conciben como buenos tratos por parte de sus empleadores. Generalmente se trata de contar con dádivas o regalos, conseguir permisos para cuidar a sus hijos, recibir

gestos de cariño y de reconocimiento por su labor (Blanco Abellán 2014). De hecho, cuando no media dicho trato en la relación laboral, las TRH se molestan. Para el caso ecuatoriano, Victoria, quien trabaja de manera mensual, lo expresa así:

En vez de tratarnos como de la familia, nos tratan de una manera tan déspota, tan fea y denigrante. Yo he visto, me ha tocado también, en la mesa están los grandes señores y allá en la cocina está la empleada. (...) Hay muchas personas que también han sufrido violaciones de los hijos o los patrones (GD3-ECU Victoria, 28/4/2018).

Al conocer experiencias de todo tipo de abusos hacia otras compañeras, no es extraño que el buen trato devenga significativo para que las TRH valoren de manera positiva sus empleos. Es por ello que, en ocasiones, no gozar de determinados derechos pero experimentar ciertos gestos de equiparación o recibir alguna dádiva, es agradecido (Canevaro 2014, Blanco Abellán 2014). Esto se vuelve problemático en la medida en que obtura la posibilidad de concebir la realización material de sus derechos laborales (Blanco Abellán 2014). En torno a esto Marga cuenta, satisfecha, que su empleador la “hacía comer incluso con él. Me sentaba a comer en la mesa” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018). Y en el mismo sentido, Marcela expresa que situaciones así dan gusto y, por tanto, “Da gusto estar. A veces yo me quedo un rato más de lo que debería” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018).

Ahora bien, partir de la idea de que la trabajadora es la única que siente algún afecto por sus empleadores sería un error. Muchas veces, estos también se encariñan con sus empleadas, entran en confianza con ellas y hasta perciben su dependencia para con ellas en la medida en que los liberan para poder adentrarse en el ámbito laboral. Este sentimiento de aprecio, confianza, y/o dependencia puede tener otras derivaciones, como la flexibilización de ciertas exigencias de la relación laboral. Nadia, que cuidaba a los hijos de sus empleadores, lo expresa así: “me trataban como a una hija. Porque me querían bastante y si llegaba un poquito tarde, me decían “No se preocupe. Esas cosas pasan y tú como cuidas a nuestros niños te queremos mucho”” (GD2-ECU Nadia, 3/2/2018). O, en otro caso, Azucena cuenta:

Yo hace 22 años que vine (a Quito). Y trabajé en una casa que no tenían mucho dinero e igual me trataban como familia. A mi nena le acostaban en la cama ¡de ellos! Le querían. Incluso mi

jefa me decía "Para que no te moleste, yo le cuido", si tenía que hacer algo (GD1-ECU Azucena, 27/1/2018).

Estas experiencias de mantener buenas relaciones o tratos, sin embargo, no necesariamente implican que las trabajadoras no conciban su derecho a gozar de los derechos que formalmente tienen. Tales tratos no implican que ellas no conciban que es justo, por ejemplo, recibir un mejor salario o no hacer cualquier tarea sin remuneración. En este sentido Carlota, y Silvana cuentan:

Ellos me cuidaban, me protegían. Me tomó como mi familia. Me daban ropa, o sea, me cogieron como la familia. Pero yo me salí de ahí porque no era muy bien pagada y yo quería manejar mi dinero y ser yo misma, valerse por uno mismo (GD3-ECU Carlota, 28/4/2018).

Por lo general me ha ido bien, con buen trato. Ha llegado a que me quieran, no han querido que me vaya. Pero uno se ha ido por el sueldo. Porque, como dijo aquí la compañera, te dicen que hagas una cosa y después te dicen que hagas otra, y te agregan otra y otra. (...). Pero yo me abrí del trabajo porque no había una buena remuneración (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018).

Como se puede ver, tales lazos afectivos tampoco las limitan para abandonar el hogar donde están cuando creen que deben cobrar más o cuando exigen alguna mejora y no se la reconocen. Esto es importante puesto que, muchas veces, por el cariño tomado por la familia y los hijos, las empleadas sienten lástima de irse de los hogares a pesar de no contar con todos los beneficios de Ley (Hodagneu-Sotelo 2001, Brites 2007). Al respecto Liliana, trabajadora dedicada a la limpieza y el cuidado, quien ha tenido una relación cercana con la familia con la cual laboraba, cuenta:

En mi caso, las dos veces renuncié. En el primero, cuando estaba con las mellis, porque había pedido aumento y no me dieron. Entonces me pagaron las vacaciones. Empecé a buscar trabajo y empecé en Villa Devoto. Después mandé el telegrama de renuncia. Pero yo todavía tengo relación con la gente. Las nenas me invitan al cumpleaños. Nos vemos de vez en cuando (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).

El desarrollo de esa afectividad, en definitiva, no hizo que Liliana no pidiera un aumento de sueldo. Y es justamente porque no se lo dieron, que buscó otro trabajo.

Ahora bien, las trabajadoras también entienden que la relación de afecto puede devenir en la proliferación de ciertos abusos o en el incumplimiento de las normas. Así, Ada da su opinión:

Yo hace años que trabajo con la señora y con respecto a tratarme bien, me trataba bien. Me decía "Tú eres como mi familia", pero ella nunca me aseguró. Era como que me lavaba el cerebro. Me decía "No, porque después te tengo que descontar". Y yo entonces le decía "No me afilie, pues" (GD3-ECU Ada, 28/4/2018).

Por su parte, Florencia afirma:

Una cosa que nosotras hacemos es que porque la fulanita (empleadora) se porta bien con nosotras, nosotras decimos "Ay, qué buena es la patrona". Pero tampoco. Quizás la edad también nos permite ver eso, que la patrona si era muy buena gente, pero lastimosamente, nos damos cuenta que esa patrona ni siquiera nos da una buena liquidación ni nada. Y no le importa que nosotras hemos criado hijos que no son de nosotras (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).

Como se dijo, mantener una relación afectiva puede darse al mismo tiempo en que la trabajadora entiende que no le están respetando sus derechos e incluso, puede identificar que tal afecto puede derivar en excesos. Sin embargo, entender estas situaciones no deviene necesariamente en la predisposición de actuar en consecuencia. Así, puede darse una tensión entre el lazo familiar y la pertinencia de reclamar derechos (Hondagneu-Sotelo 2001, Brites 2007). Marga cuenta su experiencia cuando entraron en vigencia las nuevas normas en Ecuador:

Ahí fue cuando yo le dije que me asegure (...) Entonces yo dije que si no lo hacía, le demandaba. Y justo se metió la dueña y me vino a hablar para que no le demande porque él ha sido una buena persona conmigo. Y es verdad, pero yo le estaba pidiendo el seguro para hacerme ver. A mí me tocaba pagar el control (GD1-ECU Marga, 27/1/2018).

Finalmente, Marga no denunció a su empleador, pero logró estar asegurada. Esta situación se repite en el caso de las trabajadoras gremialmente capacitadas. Marita, que labora de manera mensual, lo cuenta así:

Yo recordaba lo que decía el código de ética que leía (en el sindicato). Decía que no teníamos que tener lealtad excesiva, ¿no? Entonces no depende de ellos (empleadores). Creo que depende más de mí decir “¡No!”. Pero la veo y digo, “Ay, es que en los peores momentos ahí estuvieron para darte una mano”. Entonces es eso lo que de mi parte es recíproco con ellos. Porque yo estaba en la calle con mis hijos y no he tenido dónde ir a dormir (GD3-ARG Marita, 5/4/2018).

Y Beatriz, una trabajadora capacitada de Argentina inserta de forma mensual, también expresa esta tensión. Cuenta cómo había reaccionado su empleadora cuando sufrió un accidente:

Hace poco tuve un accidente, que me prendí fuego y la hija, que yo la vi crecer desde los 6 meses, me agarró y me dice: “Ya vos no sos más empleada de la casa. Sos la hermana de mi mamá”. La mamá decía “Yo quiero que la quieran como a una tía”. Hay un cumpleaños, algo, de la familia y me dicen: “Vos tenés que venir”. Cuando yo me accidenté, ella era más que mi madre, más que mi familia. A la tarde iba ella a verme. Me preguntaba si necesitaba o tenía plata. Fue al otro día y me dio 1000 pesos para que no me quede sin la tele (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018).

Es a partir de esta experiencia que luego ella sostiene: “Entonces yo tengo que pensar: cuando yo estoy en los peores momentos, ¿quién me está brindando su ayuda?”. En ese instante la interrumpe otra compañera para decirle: “Pero la ley dice que todo te tienen que pagar igual” (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018), a lo que ella responde “Claro si, pero no tengo palabras. Su casa es mi casa” (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018).

Las expresiones de Marga, Marita y Beatriz dan cuenta de una tensión latente entre concebirse como familiar por un lado y reclamar los derechos que, por ser trabajadoras, poseen. Esta última posición (la de trabajadora) es la que informa la pertinencia de actuar a los fines de ajustar su relación laboral a derecho, pero el afecto, clave de la relación familiar dificulta la posibilidad de expresar su descontento.

Al respecto de lo último, Hirschman sostiene que cuando en distintas organizaciones las cosas no funcionan bien según la visión de sus miembros, estos pueden apelar a la voz, en tanto acción política por excelencia, para manifestar su insatisfacción y cambiar lo que consideran



necesario (1970). Sin embargo, en primera instancia, el ejercicio de la voz puede verse limitado cuando dentro de tal organización se consolida un lazo de lealtad, es decir, un vínculo de fidelidad asentado en el apego y la cercanía afectiva. Es con base a este último que se espera que los miembros de una organización (la familia, por ejemplo) no la perjudiquen mediante su crítica o su salida, incluso cuando esta no esté a la altura de sus expectativas. Así, “in the face of discontent with the way things are going in an organization, an individual member can remain loyal without being influential himself (...)” (Hirschman 1970, 78).

Ahora bien, Beatriz sigue contando su historia y dice que desde que sus empleadores la concibieron como parte de su familia, “Cumplieron todo” (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018). Así, el afecto sentido por la parte empleadora también puede constituir una condición del cumplimiento de los derechos laborales, en tanto se vea atravesado por un sentir de lealtad para con su empleada-familiar, es decir, por un sentir de fidelidad que devenga en el reconocimiento de sus derechos. Así, el buen trato para Beatriz no solo tiene que ver con que sus empleadores la ayuden cuando lo necesite, sino también con el reconocimiento de la normativa que la ampara (en sus palabras: “cumplir con todo”).

Pero Beatriz no es la única en trazar esta idea. Otras trabajadoras tienden a entender el buen trato como respeto a la Ley, más aún si sus empleadores dicen que ellas son como parte de su familia. Así, Azucena, quien mantiene una relación afectiva con sus empleados, sostiene: “cuando ella me necesite yo estoy. Cuando yo necesito, ella me ayuda con los días” (GD1-ECU Azucena, 27/1/2018). Azucena, al referirse a los días de descanso y por enfermedad de un familiar, ya no expresa una cuestión de lealtad unilateral, sino que introduce la cuestión de la reciprocidad (Blanco Abellán 2014), en este caso, asentada en la mutua solidaridad por compartir la misma condición de género y maternidad (Blanco Abellán 2014).<sup>53</sup> La reciprocidad implica que la trabajadora parte de la idea de que su empleadora debe comportarse de la misma manera que ella al momento de respaldarla en sus tareas del cuidado (Blanco Abellán 2014). Así, el buen trato por parte de la jefa -en términos de reconocimiento

---

<sup>53</sup> El Código de Trabajo del Ecuador asegura licencia con goce de sueldo para el cuidado de hijos/as enfermos. En cuanto a su hospitalización o el sufrimiento de alguna enfermedad degenerativa “La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración (...)” (Artículo innumerado).

del derecho- viene dado por la expectativa de reciprocidad, por parte de la empleada, que implicaría mantener una relación afectivo-familiar.

Ahora bien, no respetar esos términos constituiría un problema para la continuidad de una relación afectivo-familiar en buenos términos. La empleada, desde el criterio de reciprocidad, asentado en un vínculo de lealtad mutua, entiende que su empleadora -en tanto que hermana, madre o cualquier otra figura parental- no puede no cumplir con el reconocimiento de sus derechos laborales. Esto implica que la noción del derecho a tener derechos ya no solo está fundada en una posición de trabajo o ciudadanía, sino en el mismo lazo familiar en cuanto tal:

Dicen (los empleadores) qué uno es como de la familia. (Pero) entonces ¿cómo no darle (sus derechos) a quien te está cuidando los hijos, la casa, donde yo tengo que depositar la confianza en esa trabajadora, de que yo la conozco de años? (GD3-ECU Débora, 28/4/2018).

De hecho, vulnerar en estos términos la relación -es decir, vulnerar la reciprocidad esperada- puede aparejar sentimientos de enojo, tristeza o indignación que funcionan como disparadores para concretar el reclamo de sus beneficios de Ley. En torno a esto último, es preciso señalar que las emociones pueden ser motivadoras para luchar por los propios derechos (Jasper 2012) cuando se trata, por ejemplo, de la propia indignación generada por específicas formas de atentar contra el respeto esperado (Wood 2003). Por ello “Es necesario reconocer que sentir y pensar son procesos paralelos de evaluación e interacción con nuestros mundos, formados por similares estructuras neurológicas” (Jasper 2012, 49).

Al respecto, Juana cuenta que en su último trabajo había sido empleada mucho tiempo por una familia, cuyos empleadores la trataban como a una hija. Sin embargo, un día la acusaron de robar dinero de su casa y a pesar de que ella lo desmintió, la despidieron sin más. Ante esta situación, en función del lazo afectivo dañado, de la indignación que le provocó dicha acusación y del despido sin ningún pago, ella cuenta que por eso y por “no darme la liquidación, a la final se portaron mal” (GD2-ECU Juana, 3/2/2018). Por ello se decidió por denunciarlos ante el Ministerio de Trabajo. Y si bien ella finalmente negoció su salida cobrando una indemnización de 1000 dólares -que oportunamente no le quisieron pagar-, amenazó con llevar su caso al Estado para hacer cumplir el derecho que le correspondía por haber sido despedida.

Para el caso argentino, Eleonora vivió una situación similar. Ella cuenta, indignada, que trabajaba cuidando a su empleadora, diciendo que siempre lo dio todo por ella. Sin embargo, cuando enfermó, antes de ofrecerle un trato similar, su empleadora le pidió que le envíe la renuncia. En función de esto, ella decidió ir al sindicato y, una vez asesorada, exigió que su empleadora le envíe el telegrama de despido. Y si bien esta situación le provocó un mal estar, ella justifica su acción diciendo:

Por una parte me sentí mal, porque estuve en el peor momento de ella. ¡Le hice hasta de enfermera porque la bañaba en la cama! Y si veía que tenía la herida que supuraba, la limpiaba. Y ella estaba re bajoneada y yo la animaba. Estuvo dos meses así. Después, me decía “Gracias a usted me estoy recuperando”. Y llegó el momento en que podía (ella) caminar y cuando yo la necesité -que yo estaba mal, me tenían que operar de la vesícula- Ella me dijo: “En cuanto a usted le den la fecha que tiene que operarse, me avisa y días antes me manda telegrama (de renuncia), porque no va a poder trabajar más”. Y yo le dije “¡¿Cómo?! Yo quiero seguir trabajando con usted pero no sé por qué usted me dice que tengo que mandarle yo. No quiero renunciar. Usted es la que me está echando, pero me está echando porque me tengo que operar”. Y me dice: “Lo que pasa es que yo me siento mejor y no la voy a necesitar”. Pero resulta que ella me mandó el telegrama, porque yo se lo exigí (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018).<sup>54</sup>

El problema, entonces, es que su empleadora no cumplió con el trato de reciprocidad que ella esperaba, es decir, que también le sea leal cuidándola, al reconocerle sus respectivos días de licencia pagos por enfermedad.<sup>55</sup> Así, activó los mecanismos correspondientes para hacer valer su derecho al asesorarse en el sindicato en el cuál hoy continúa haciendo cursos para seguir profesionalizándose.

Como se puede notar la posición de las TRH como familiares de sus empleadores tiene distintas derivaciones. En algunos casos la relación afectiva-familiar puede constituir un límite en la concepción de las actividades de las TRH como propia de una labor rentada.

---

<sup>54</sup> Cuando un empleado es obligado a renunciar, la legislación laboral en Argentina lo toma como un despido indirecto. “En los casos en que la empleada/o denunciare el contrato de trabajo con justa causa tendrá derecho a las indemnizaciones previstas” (Ley N°26.844/13, Artículo N°49).

<sup>55</sup> Al respecto, “Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho de la trabajadora/or a percibir su remuneración (...)” (Ley N°26.844/13, Artículo N°34).

También pueden obturar la posibilidad de que la trabajadora se conciba como tal en el marco de una relación contractual. En un sentido similar, el buen trato, en términos de dar ciertos permisos o dádivas, puede desincentivar el reclamo de los derechos formales. Sin embargo, las relaciones afectivas no necesariamente limitan a las empleadas en tanto concebirse como trabajadoras con derechos. Tampoco implica que no decidan irse de los hogares donde sus beneficios no son respetados, a pesar de trabajar como cuidadoras. De hecho, entienden que muchas veces esas relaciones afectivas generan niveles de confianza a partir de los cuales los empleadores puedan abusarse de su labor.

Como se dijo, los empleadores también se involucran en la relación afectivo-familiar. Por ello, en ocasiones es tal afecto el que los incentiva a respetar los derechos laborales, más aún en relaciones protagonizadas por dos madres. De hecho, las empleadas también han llegado a entender el buen trato en términos no solo de dádivas, sino de reconocimiento de sus beneficios legales. Así, ubicarse en la posición de familiar es condición para entender que sus derechos deben ser respetados. Se trata, como se dijo, de una relación de reciprocidad o lealtad mutua. Cuando tal expectativa de reciprocidad es dañada, la trabajadora se ve motivada, por su enojo, tristeza o indignación, a reclamar sus derechos ya sea ante el empleador en tanto que familiar, frente al sindicato o el Estado. Por todo esto, es preciso abordar la relación entre el afecto y el derecho a tener derechos en todas sus posibilidades, diferenciando claramente la cuestión de su titularidad y su potencial reclamo. De ahí la relación reversible entre afecto y derecho/s, a saber: del primero como obturador o condición de posibilidad del segundo. En estos términos las TRH muestran que el afecto no deviene, necesariamente, límite para concebirse como trabajadora-ciudadana y lo ubican como condición del cumplimiento de sus derechos.

## **2.5. Las posiciones de sujeto hacia el derecho a tener derechos en el proceso de subjetivación política**

En cuanto al proceso de subjetivación, se analizaron tres posiciones de sujeto en las que se conjugan determinadas ideas en condiciones específicas. A partir de cada una de ellas, las trabajadoras del servicio doméstico tienden a concebir su derecho a tener derechos -su titularidad y el potencial reclamo- de distintas maneras.

En primer lugar se identificó y analizó cómo y en qué condiciones las TRH tienden a reconocerse como trabajadoras en relación a un/a empleador/a. Así, las trabajadoras de ambos países, insertas bajo la modalidad mensual o por hora, manteniendo o no lazos afectivos, valoran su labor a partir del esfuerzo que demanda, por entenderlo como parte de una doble jornada y por ser condición de realización de sus jefes. Además, a partir del conocimiento de sus derechos formales, entienden determinadas experiencias laborales como injustas, es decir, desajustadas de las expectativas generadas por las nuevas normativas. De ahí que muchas de ellas, especialmente las capacitadas, se vean predispuestas a reclamar la realización de los derechos que poseen apelando a su organización gremial. En tal marco, su subjetivación implica una reversión en torno a las concepciones socialmente extendidas, al entenderse como una trabajadora más y de igual valor con la posibilidad de reclamar lo que formalmente le pertenece.

En segundo lugar, se abordó de qué forma y en el marco de qué condiciones las trabajadoras dan cuenta de su lugar como ciudadanas. Desde su inclusión en la legislación laboral ha madurado, en las TRH de ambos países, insertas de forma mensual y con mayor experiencia laboral, una inclinación por diferenciar sus experiencias laborales entre un antes y un después, que tiene como punto de quiebre la sanción de las nuevas normativas por decisión de quien encabezara el ciclo político postneoliberal en Argentina y Ecuador. De esta forma, definen un momento pasado de abusos, necesidad y exclusión y un momento posterior de protección, inclusión y reconocimiento. De ahí que, en este caso, conciban la legitimidad y posibilidad de reclamar sus derechos en el marco de las instituciones del Estado, especialmente las no capacitadas gremialmente. En definitiva, las TRH se subjetivan al entenderse como trabajadoras-ciudadanas con posibilidad de inscribir sus potenciales conflictos laborales frente a las carteras públicas correspondientes en cada país.

En tercer y último lugar, se analizaron las significaciones vertidas por TRH inmersas en lazos afectivo-familiares en torno al derecho a tener derechos. Se trata especialmente de aquellas empleadas con hijos, no capacitadas y laborando de forma mensual, asumiendo actividades de cuidado. En primer término se observaron intervenciones que mostraron el afecto hacia la persona cuidada y el buen trato -en términos de dádivas, permisos y gestos de cariño- como un límite al cumplimiento de la ley laboral y a la concepción de las TRH como trabajadoras, especialmente en el caso ecuatoriano. Sin embargo, el afecto también es sentido por la parte

empleadora, lo que puede impulsar el reconocimiento de los derechos laborales, especialmente cuando se trata de una relación entre empleadoras y empleadas madres. De todas formas, y a pesar de la afectividad, las trabajadoras entienden que este tipo de lazos, derivados en una confianza excesiva, puede implicar ciertos abusos. Por ello, el buen trato también puede y suele ser entendido por las empleadas como el reconocimiento de los propios derechos. Esto no quiere decir que siempre estén dispuestas a reclamar lo que no les es reconocido. De hecho, muchas veces el cariño que tienen por los empleadores y el hecho de hacer cumplir la norma laboral, pueden entrar en tensión, especialmente cuando la relación familiar deviene en lazos de lealtad. Sin embargo, también por el hecho de mantener una relación afectivo-familiar, las TRH entienden que debe existir una reciprocidad entre su buen desempeño laboral y el respeto a sus derechos por parte de los empleadores, quienes dicen concebirlas como parte de su familia. Por ello muchas veces la falta de reciprocidad es mal vista por las TRH y, por indignación, enojo o tristeza, se deciden por hacer cumplir la norma que las ampara, ya sea apelando a los miembros de la familia, a su sindicato o al Estado.

Esto último, entonces, da cuenta de que sentirse parte de la familia no implica renunciar a los derechos, sino también reclamarlos en tanto se entienden como un elemento clave de una relación asentada en la reciprocidad y la mutua lealtad. Así, en este caso, concebir el derecho a tener derechos no implica tanto tomar conciencia del lugar de trabajadora-ciudadana en la relación laboral y eliminar la supuesta ficción de la relación afectiva, sino entender su lugar de familiar como posición desde la cual reclamar de forma legítima sus beneficios de Ley.

La apropiación de los derechos por parte del sujeto subalterno, por tanto, se consolida en el/los lugar/es que este entiende ocupar en una relación social. Dicha apropiación, al mismo tiempo, resignifica su forma de entender dicho/s lugar/es. De tal forma, a partir de cada posición de sujeto emergen distintas significaciones desde las cuales las TRH conciben su derecho a tener derechos. Cada una de estas tiende a poner en crisis concepciones ampliamente asentadas, tendientes a desvalorizarlas y a desconocer su labor. En ese marco, se consolida un desajuste entre sus experiencias cotidianas y las expectativas a partir de los nuevos derechos (Santos 2009). Así, desde las distintas posiciones de sujeto, también dan cuenta de la legítima posibilidad de actuar en función de alcanzar sus expectativas.

Con todo, las distintas ideas de su derecho a tener derecho conciben la acción en defensa de sus beneficios legales, interpelando a los miembros del hogar o apelando a su gremio o al Estado cuando estos no se cumplen. Si bien esto puede no implicar la consolidación inmediata de un proceso emancipatorio global -en términos de la opresión de clase, género, raza, etc.- si puede devenir en el despliegue de acciones tendientes a resistir contra o negociar sobre determinados términos de la relación de poder, considerados como injustos, en el ámbito del hogar. Es decir, dichas ideas constituirían un punto de partida para el despliegue de una forma de poder dentro de los esquemas de la dominación (Modonesi 2010), clave del momento del proceso de subjetivación política -del largo camino hacia la autonomización- en términos subalternos (Modonesi 2010).

Atento a aquello los capítulos 3 y 4 analizan cómo y en el marco de qué condiciones las TRH resisten y negocian cuáles términos de sus relaciones laborales a los fines de realizar sus derechos, como momentos de la actuación subalterna, es decir, en el marco de su experiencia de subordinación (Modonesi 2010).

## **Capítulo 3**

### **Entre lo oculto y lo público: las formas de resistencia de las trabajadoras remuneradas de hogar en Argentina y Ecuador**

En el capítulo 2 se analizó cómo, a partir de cuáles posiciones de sujeto, las TRH conciben su derecho a tener derechos. Y si bien tal cuestión no implica una disposición necesaria a actuar en consecuencia, especialmente por encontrarse en condiciones de subordinación, es preciso entender que en toda sujeción siempre emergen distintas acciones tendientes a limitar la dominación. Es por ello que en el presente capítulo se analiza cómo y en qué condiciones las TRH logran resistir contra qué términos de la relación laboral en el ámbito del hogar apropiándose del nuevo set de derechos. Se lo hace a partir de los grupos de discusión realizados en Argentina y Ecuador, de manera comparada.

En primer lugar, se presentan los elementos conceptuales clave en torno a la cuestión de la resistencia. En el segundo y tercer apartado se analizan las formas ocultas y públicas, respectivamente, de llevar a cabo sus acciones. Y, para finalizar, en el cierre del capítulo se recupera lo analizado y se reflexiona sobre el rechazo de los términos de la dominación a partir de la apropiación de los derechos.

#### **3.1. La cuestión de la resistencia**

El concepto de resistencia ha sido utilizado en diversos estudios y de diferentes maneras en las ciencias sociales. Dos de algunas de las corrientes que han profundizado especialmente en dicha noción son las del marxismo (Modonesi 2010, Hobsbawm 2001, Thompson 1989, Gramsci 1973, Engels 1873) y los estudios subalternos (Chatterjee 1997 y 2006, Rivera Cusicanqui y Barragán 1997, Guha 1997).

Entre las ideas troncales se ha señalado a la resistencia como la acción política clave de los sujetos que se encuentran en una situación de subordinación, en la medida en que, a pesar de la relación jerárquica, logran “poner condiciones y diques a la dominación” (Roux 2005, 42). Pero la posibilidad de poner esas limitaciones implica que los sujetos subalternos entienden su realidad y expresan un constante proceso de rechazo y “aceptación relativa de la relación de mando-obediencia” (Modonesi 2010, 37).



En estos términos, la resistencia, aunque no constituya necesariamente un acto premeditado, estratégicamente planeado, contra un orden de dominación en cuanto tal (Chatterjee 2006), da cuenta de una experiencia y una significación continua del sujeto sobre sí mismo, en relación a los otros y del propio lugar en el mundo “compuesta y tensionada por tendencias opuestas de carácter conservador y transformador” (Modonesi 2010, 44). De ahí la posibilidad de entender la resistencia como un proceso discontinuo en el que el actor se concibe a sí mismo mientras resiste, y resiste ciertos términos de la dominación de acuerdo a la configuración de sus significaciones de lo injusto, lo indigno o lo ilegítimo (Ackroyd y Thompson 1999, Hodson 2001, León Medina 2008) surgidas de su experiencia de sufrimiento en la subordinación (León Medina 2008).

Lo dicho no necesariamente tiene que ver con la reversión de una supuesta falsa ideología y la toma de conciencia del verdadero lugar en el mundo material, en tanto proletario (Marx y Engels 1974). Las significaciones o razones que tenga o movilice un actor para resistirse a la dominación, pueden estar basadas en el desajuste de sus experiencias y expectativas, incluso demarcadas por nuevas regulaciones legales (Santos 2009). Así, el sujeto que trata de poner límites a ciertos términos de la relación de dominación se mueve en base a un código ético orientado por una serie de principios a partir de los cuales distingue entre lo que considera “bueno y digno para sí mismo y para los suyos, y lo que considera malo e indigno para sí mismo y para los suyos” (León Medina 2008, 166) poniendo en duda, en cierta medida, la legitimidad del ejercicio del poder.

No obstante lo cual, concebir la realización de actos de resistencia contra determinados términos de una relación de opresión no implica la posibilidad de llevarlos adelante. Por ello Scott se ha dedicado a estudiar la forma oculta de la resistencia (2000). Poniendo su atención en las acciones subterráneas y episódicas contra el orden establecido y en los discursos configurados por los subordinados contra sus opresores, advierte el límite de la hegemonía, es decir, el límite del supuesto consenso generalizado al que adhieren los dominados (Scott 2000). Por tanto, la infrapolítica (Scott 2000) deviene clave para entender la acción política y la concepción de sí y de su lugar en la relación de poder por parte del sujeto subalterno. Por lo anterior el autor sostiene que “siempre que limitemos nuestra concepción de lo político a una actividad explícitamente declarada, estaremos forzados a concluir que los grupos subordinados carecen intrínsecamente de una vida política o que ésta se reduce a los

momentos excepcionales de explosión popular” (Scott 2000, 233-234). Así, queda asentada la fundamentación para investigar las significaciones de los subalternos y las prácticas que ponen en tensión lo establecido, de manera oculta.

La no manifestación pública de la resistencia, por tanto, no debe ser leída a favor de un cierto consentimiento de los sectores dominados -las trabajadoras- con respecto a las relaciones - laborales- establecidas o al sentido común construido en torno a ellas. Más bien, se trata de indagar sobre las condiciones que des/incentivan la explosión pública de sus ideas y prácticas, ya que los dominados tienen buenas razones para no combatir directamente contra el opresor, especialmente por las potenciales represalias surgidas del desequilibrio de poder (Scott 2000). Sin embargo, “hay circunstancias históricas en las cuales de pronto se reduce el peligro, de tal manera que aquellos que hasta entonces se resistían a hablar se sienten estimulados a hacerlo” (Scott 2000, 247-248). Así, la manifestación deliberada y directa, por ejemplo a partir del uso de la voz (Hirschman 1970), de sus propias perspectivas encuentra en determinados elementos, momentos o procesos su condición de posibilidad.

Es en este último punto donde se situará la apropiación del nuevo set de derechos sancionados en Argentina y Ecuador en relación con -como se ha hecho en el capítulo anterior- el modo de inserción laboral, las relaciones afectivas y la capacitación gremial de las TRH. Por ello, se propone analizar cómo y en qué condiciones las trabajadoras resisten de forma oculta o pública contra qué términos de su relación laboral e identificar si estas están movilizadas por sus significaciones de lo in/justo, asentadas en el in/cumplimiento de las nuevas normativas y sus expectativas creadas.

### **3.2. La forma oculta: entre el no hacer y el no hacer bien**

A pesar de que sus actividades se lleven a cabo sin la posibilidad de desarrollar vínculos sociales duraderos y colectivos, en tanto su forma de inserción se caracteriza por ser individualizada (Tizziani 2011), las TRH dan cuenta de acciones de resistencia que tienden a ser similares en determinadas condiciones. En primer lugar, las trabajadoras optan por no hacer lo que su empleador/a les pide. No cumplir con todas las órdenes se constituye como la primera reacción a ciertos términos de la relación laboral, especialmente cuando estos tienden a vulnerar sus derechos laborales. En concreto, lo que tiende a sobresalir es el rechazo de las TRH frente a no respetar las tareas laborales convenidas al inicio de la relación (incluso, en

términos contractuales), a obligarlas a realizar más de una tarea a la vez y a no tener en cuenta su tiempo de descanso. Tales acciones suelen ser llevadas a cabo por trabajadoras ecuatorianas, insertas de manera mensual. Esta condición es clave en tanto entienden que, por trabajar en un solo hogar, deben procurar obedecer, evitar ser despedidas y, en consecuencia, perder su fuente de ingresos (Tizziani 2011). Lo que aparece aquí, entonces, es una buena razón para no expresar su descontento en términos públicos.

En primer lugar su decisión de no realizar la tarea ordenada se justifica, como se adelantó, en el hecho de que lo solicitado no formaba parte de lo pactado al inicio de la relación laboral o en su propio contrato de trabajo. Al respecto, Marcela sostiene que su empleador cuando la contrató “me dijo lo que tenía que hacer. Pero planchar y lavar no” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018). En ese instante se le repreguntó si eso se debía al hecho de no haberlo acordado en su contratación o por algo más, a lo que respondió: “Claro, no” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018). En el mismo sentido, Manuela expresa: “Como dice la compañera, a uno le toca hacer lo que le toca. Lo que le dijeron al rato de entrar al trabajo, de hablar con el empleador. Ya después, ya más no pues” (GD2-ECU Manuela, 3/2/2018). Y Florencia, argumenta que con respecto al planchado “yo no lo hacía porque no me contrataron para planchar, sino para cocinar, limpiar y regar las plantas” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).

Entre otras de las justificaciones para no cumplir con las órdenes está el evitar la sobrecarga de tareas. Analía en su trabajo sabía que tenía que limpiar la casa y cuidar al hijo de sus empleadores. Ellos deseaban que se encargara de eso al mismo tiempo, especialmente cuando el niño estaba en el hogar. Sin embargo, Analía pretendía no hacer más de una tarea a la vez y, tratando de no entrar en conflicto con sus patrones, cuenta que: “Yo en la mañana aprovechaba, que tenía escuelita o el jardín, yo aprovechaba arreglando. Y después era jugar... Pero no hacía otra cosa” (GD1-ECU Analía, 27/1/2018). Es decir, si bien ella asentía cada vez que sus empleadores se lo pedían, decidía no obedecer, como en el caso de Marcela: “Cuando me dice que le cuide al bebé, ya no limpio” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018).

Ahora bien, el derecho al descanso en las horas de trabajo también es clave para las TRH cuando deciden no cumplir con ciertas órdenes. En este caso, la resistencia contra el uso o la apropiación del tiempo propio constituye no solo una oportunidad para descansar, sino una de las claves para limitar la explotación propia y la capitalización ajena (Calveiro 2003). En tal

marco, Amanda argumenta: “Yo hago despacio, no como ellos quieren todo a la brevedad, mandar. Así eso no” (GD2-ECU Amanda, 3/2/2018). Y luego continúa: “nosotras tenemos un descanso, en hacer despacio, porque si no tampoco va a resultar bien el trabajo” (GD2-ECU Amanda, 3/2/2018). Por eso Jessica asiente con su compañera, diciendo que cuando su tiempo libre no se respeta, ella lo hace cumplir tratando de que sus empleadores no se den cuenta: “yo llego y hago lo que alcanzo” (GD2-ECU Jessica, 3/2/2018).

Finalmente, con respecto a desconocer una orden, Jorgelina, en relación a su empleadora, cuenta: “Ella siempre quería que le abriera la puerta. Pero cuando estaba enojada, y me decía “No” a algo, no le abría la puerta (*ríen*). Por algún lado lo va a pagar (*ríen*)” (GD2-ARG Jorgelina, 17/3/2018). En este caso, Jorgelina desconocía una orden cuando su empleadora le negaba, específicamente, los días para cuidar a sus hijos enfermos. Se ve, por tanto, que la resistencia:

Actúa de manera lateral y, por lo mismo, se dirige hacia los lugares periféricos del poder y por más de que no exprese una racionalidad acabada (...) Se mueve “naturalmente” para subsistir, sin que resulte visible la voluntad manifiesta de socavar el poder instituido (Calveiro 2003, 93).

El segundo conjunto de acciones de resistencia oculta refiere a no hacer bien el trabajo encomendado. Estas también son propias de trabajadoras ecuatorianas insertas de manera mensual. De esta forma, lo distintivo de esta acción no es que solo muestra un rechazo a hacer algo, sino que trae consigo la administración de un costo -para quien ordena- en forma de venganza (León Medina 2008). Esta motivación cristaliza en la medida en que la obligación constituye una humillación a la dignidad propia, en tanto la tarea encomendada no se ajusta a lo que el subordinado espera realizar, a lo que sabe hacer (León Medina 2008) o a sus derechos. En estas situaciones Marga dice: “Si, a veces no dan ganas de hacer bien. No porque me dé una orden ya me tocaba eso hacer” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018). Es, en este caso, la generación de ciertas emociones, como indignación o enojo, lo que impulsa la acción -política- (Jasper 2012).

En sintonía con aquello, se ha señalado que Florencia se negaba a planchar, pero cuando la obligaban: “Cuando a mi decían que planche, (...) se lo hacía mal” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018). Y en el mismo sentido, Victoria cuenta:

Yo si he sido bien vengativa. He tenido esa sangre mala. Como yo decía, yo no sé cocinar. Y me acuerdo que me pedían que hiciera el arroz. Pero nadie me decía que le ponga dos deditos más de agua. Explícalo bonito. No “¡Haz el arroz!”. Bueno, hagamos el arroz. A como salga. Y lo dejé salado y se fue quemando. Y a mí me dijeron que haga el arroz y lo hice. Ahí está el arroz. No dijo cómo, pero lo hice. Entonces yo así le hacía a esas actitudes obligadas (GD3-ECU Victoria, 28/4/2018).

Y cuando la situación recrudecía:

Entonces me trataban mal y se desquitaban conmigo. Pero yo no me quedaba fría, yo me aprovechaba cuando cocinaba. Creo que ahí si nos dábamos palo (ríen). Callada ahí, con mi cara amargada, pero yo era terrible. Una vez me enseñaron a hacer una ensalada, y no me decían cómo hacer para no llorar con la cebolla. Entonces yo era un mar de lágrimas y no me decía como picarla. Yo se la piqué. No se cómo, pero ahí iba. Creo que lo botaron también. Pero no se lo iba a picar bonito (GD3-ECU Victoria, 28/4/2018).

Como se puede notar, en ambos casos lo que aparece es una decisión no solo por evitar ciertas obligaciones, sino por dirigir un costo directo al empleador ya que: “No me gustan las cosas a la fuerza. Entonces le dije que me enseñara entonces, excelente, yo lo aprendía. Pero me decía una cosa y la otra y “¡Así no es!” u “¡Oye, tú!”” (GD3-ECU Victoria, 28/4/2018).<sup>56</sup> Sin embargo en el caso de Florencia, a diferencia de lo que ocurre con Victoria, no se trata de una acción realizada como derivado de lo que no se sabe hacer. Ella sabe cómo planchar, pero no lo hace porque sostiene, como se observó anteriormente, que no la contrataron para eso y que, por tanto, es ilegítimo hacerlo. Por ello al hacer mal su trabajo apela a la disimulación -a la gestión de las impresiones- con el objeto de que no la obliguen a volver a hacer la misma labor (Goffman 1987, Collinson 1999). Así, frente al costo de ordenar hacer una y otra vez la misma tarea, el empleador decidiría dejar de insistir. De todas formas, las acciones que traen

---

<sup>56</sup> Es obligación del empleador “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°42 numeral 13).

consigo la administración de un costo para quien manda, no tienden a ser recurrentes, sino a cristalizar cuando las TRH llegan a un punto de hartazgo (Scott 2000). En estas situaciones intentan expresar su cansancio y descontento de tal manera que no implique una lucha directa con sus jefes, de quienes depende su ingreso y su potencial recomendación para trabajar en otros hogares.

En suma, con ambas acciones, no hacer y no hacer bien, las TRH resisten a ciertas imposiciones en la medida en que logran “sustraerse —aunque sea de manera parcial— a sus mandatos, transgredirlos de distintas formas y “pervertir” el orden que se les impone, por más opresivo que éste sea” (Calveiro 2003, 91). Hacerlo de manera subterránea, parcial, sin entrar en conflicto y poco visible da cuenta de su situación de subalternidad. De todas formas, a pesar de dicha situación, detentan un margen de acción, lo cual:

Confirma las ideas planteadas tanto por Michel Foucault como por Gilíes Deleuze, en el sentido de que en cualquier relación de poder que se plantee es tan imposible encontrar un centro de acumulación infinita de potencia como una región que carezca de toda carga, es decir un lugar social de “densidad cero” de poder (Calveiro 2003, 91).

Si la necesidad de mantener el trabajo, la necesidad económica, es lo que limita la lucha directa, la resistencia oculta se realiza de manera tal de “proteger los escasos márgenes de autonomía que va construyendo” (Calveiro 2003, 94) el sujeto subalterno. Así, lo que se busca es lograr ciertas posibilidades de movimiento contra el intento por sostener situaciones consideradas como injustas, fundamentalmente, por no estar ajustadas a derecho. El nexo entre derecho e infrapolítica, se encuentra en el hecho de que el primero informa la realización de la segunda. Esto es, es en función del desajuste entre las experiencias laborales de las TRH y las expectativas generadas por el derecho (Santos 2009), que ellas apelan a no cumplir o no hacer bien las tareas encomendadas. Así, las TRH expresan un poder subalterno, subterráneo, en el marco de sus condiciones sociales, tratando de no ser sobre-explotadas mientras tratan de evitar costos mayores.

### **3.3. La forma pública: entre la voz y la salida**

Además de sus reacciones ocultas, las trabajadoras también han dado cuenta de su capacidad para resistirse de manera pública. Al respecto, se ha dicho que la capacitación sindical tiene

mucho que ver en la medida en que las empodera individualmente para actuar contra situaciones consideradas como ilegítimas (Barretto Ghione 2000, del Campo y Ruiz 2013). Tal empoderamiento se sostiene en la promoción de un sentimiento de valía personal y autosuficiencia y en la mejora de la expresión oral (Campo y Ruiz 2013). Por ello “la trabajadora remunerada del hogar está preparada para enfrentarse a un señor pelucón (de altos ingresos)” (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018), ya que si bien “a veces uno no presta atención de ciertas cosas, a la larga tú te vas capacitando, aprendiendo, adquiriendo otros conocimientos” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).

Sin embargo, en el presente apartado se verá que la resistencia en términos públicos tiende a ser transversal a las trabajadoras capacitadas y no capacitadas gremialmente, especialmente para el caso argentino. De hecho, Carla dice: “Soy muy frontal. Mis patrones ya me conocen. No me gustó algo, voy y te lo digo. Si te enojaste, te enojaste. Lo lamento” (GD2-ARG Carla, 17/3/2018). E incluso, se animan a decirle a sus empleadores cómo hacer su trabajo: “Yo soy la que decido cuánto cocinar, qué hacer, cómo organizarme” (GD1-ARG Azucena, 3/3/2018). Y en estas situaciones, Marita dice: “Si ella me da una opinión, y si estoy de acuerdo, lo hago. Voy viendo” (GD3-ARG Marita, 5/4/2018). O en palabras de Jade:

Si nosotras vemos que no estamos muy de acuerdo, le damos también nuestra opinión a ver ellos qué opinan. Porque por ahí tenemos otra alternativa que podemos brindarles. Le das tu opinión y ahí vemos si estamos de acuerdo. Si no, tratamos de hacer lo que ellos nos dicen (GD1-ARG Jade, 3/3/2018).

Ahora bien, para concretar esto u otras expresiones públicas, al decir de Eleonora: “Una se siente protegida con todas las leyes que hay ahora” (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018). Y es que, en la opinión de Liliana: “Desde que está la Ley podemos hablar un poco más (...). Saben (los empleadores) que tenemos derechos como trabajadoras” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018). Y en tanto los empleadores conocen que las empleadoras cuentan con sus derechos, se entiende por qué, en ocasiones, ellos mismos limitan ciertas exigencias. Así lo expresa Azucena: “Yo trabajo 4 horas y en esas horas tengo que hacer absolutamente todo. Y uno no alcanza... Pero ahora no, mi jefa me dice “Azucena, haga lo que avance. No haga en un día todo. No tienes por qué desesperarte”” (GD1-ECU Azucena, 27/1/2018).

Más allá de la posible predisposición de los empleadores a no sobre-exigir a sus empleadas, lo que las expresiones de Eleonora y Liliana sugieren es que la capacidad de habla se potencia por las nuevas legislaciones, las cuales cristalizan derechos que son conocidos por los empleadores del sector. Ahí es cuando, para las TRH -especialmente no capacitadas-, se abriría una circunstancia histórica a partir de la cual “aquellos que hasta entonces se resistían a hablar se sienten estimulados a hacerlo” (Scott 2000, 247-248). En estos términos, la voz, como acción política por excelencia para que los individuos expresen lo que consideran que está mal en el marco de una relación social (Hirschman 1970), aparece fortalecida por la existencia de una norma que las protege. No obstante, dicha capacidad de voz se manifiesta según el ámbito y la organización social en la que cristalice, por ello “can be graduated, all the way from faint grumbling to violent protest” (Hirschman 1970, 16). Así las cosas, este apartado se concentra en las expresiones de las TRH en las que indican a sus empleadores que no realizarán determinada tarea o que no la harán en los términos en los cuáles se las solicitan. Tales expresiones son propias de las TRH argentinas insertas de manera mensual. Esto es clave en la medida en que resistirse a ciertas formas de abuso apelando a la renuncia no suele ser viable puesto que sus lugares de trabajo, como se indicó, son su única fuente de ingreso para sí y su familia. Por ello, “The voice option is the only way in which dissatisfied customers or members can react whenever the exit option is unavailable” (Hirschman 1970, 33).

En primer lugar, como se indicó, está la opción de la voz para expresar el rechazo directo a una orden. Esto suele suceder cuando las TRH se niegan a hacer dos trabajos al mismo tiempo o más labores de las oportunamente acordadas. En este marco, Cecilia cuenta:

Yo cuidaba al bebé, y en las tardes me dejaba. Y tenía que estar con el bebé y ya no hacía bien. Y después venía a reclamar que por qué no hice y no se daba cuenta que tenía el bebé. Tenía que estar con él y no podía limpiar y yo le decía “Pero me está dejando con el bebé...” (GD1-ECU Cecilia, 27/1/2018).

Milagro también se queja cuando los empleadores suponen que, después de agregar una tarea adicional, pueden seguir sumando labores, incluso, sin una paga extra. Por ello sostiene: “¡Después te usan para todo! Y no llegas a hacer todas las cosas. Y después viene y te dice



“No pasaste la aspiradora”. “No te la pase porque me mandaste a hacer las compras, a cocinar...” (GD2-ARG Milagro, 17/3/2018). Y en el mismo sentido, Carolina cuenta:

Al principio no tenía que limpiar los baños. Solamente tenía que cocinar y hacer unas cositas más, pero después me fueron metiendo más cosas y yo lo hacía. Lo hacía porque eran mis patrones y me lo decían. Pero, ahora, últimamente, que se me abrieron los ojos (por el sindicato y las nuevas normativas), ya no. Ya pongo los límites (GD3-ARG Carolina, 5/4/2018).

A lo que Eleonora agrega:

Hace dos semanas hablé con una señora para cuidado de noche, y ella agarró y me dijo: “Solo es para acompañarme a la noche, para no estar sola”. Pasamos la semana y medio que me tomó cariño y como que ella quisiera que yo esté con ella con cama, pero quiere que yo le haga la limpieza, pero no quiere pagar otro sueldo. Yo le dije: “Me va a disculpar, pero eso es empleada doméstica” (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018).<sup>57</sup>

En segundo lugar, para poder cumplir lo más rápido posible con sus deberes y salir a tiempo de su empleo -tal y como oportunamente se haya acordado- las TRH también se niegan a realizar ciertas tareas de la manera en que sus empleadores se las piden. Por ello, Catalina cuenta que su empleadora una vez trató de imponerle los instrumentos que debía usar en sus tareas de limpieza, así:

Ella (su empleadora) compró un balde y me dice “Agarrate el balde”. Y yo le dije “Yo no quiero usar eso”, “Y ¿por qué?”, “Porque no me gusta. Porque más rápido lo hago con el otro”. No me va a obligar. Yo tengo mi balde (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018).

De esta forma, su negativa tiene como objeto hacerse del o disminuir el tiempo demandado por la tarea de limpieza, clave para resistirse a salir tarde. En torno a esto, distintos trabajos han señalado cómo los empleados tratan de gestionar el tiempo productivo para limitar la hora

---

<sup>57</sup> Como se dijo anteriormente, la Ley N°26.844/13, mediante Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares o Convenio Colectivo de trabajo, regula las actividades del servicio doméstico según categorías profesionales y a cada una les asigna un valor salarial mínimo (Artículo N°8).

laboral según distintas formas de inserción (Burawoy 1979, Walker y Guest 1952, León Medina 2008).

Ahora bien, el uso de la voz también es posible por existir entre las partes una relación de confianza, tal y como ocurre en la mayoría de los casos de las TRH ecuatorianas. Por eso, por ejemplo, Florencia podía exigir que: “Si me llevaban al mercado, les decía que no me pusieran esos vestidos, que a mí no me gusta” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018). En efecto, este tipo de lazo no solo habilitaría a los empleadores a pedir más de lo que les correspondería a las trabajadoras, sino que también invita a las empleadas a expresarse con menos recaudos (Blanco Abellán 2014). Tal relación de confianza se asienta, fundamentalmente, y como se ha señalado en el capítulo anterior, por la consolidación de lazos afectivos los cuales generan sentimientos de lealtad mutua. Y si bien se podría decir que tales sentimientos tienden a limitar los reclamos, o la expresión de la propia voz, en rigor también pueden promoverlos (Hirschman 1970). Esto, en función de la reciprocidad que se consolida entre empleada y empleador/a, a saber: que una de las partes se compromete a no abandonar la relación y la otra a ajustar o mejorar ciertos términos para no perder su lealtad -especialmente cuando se trata de una trabajadora inserta de manera mensual, que cuida a los niños, mantiene en orden la casa, y conoce todos los secretos de la familia- (Hirschman 1970). La confianza, entonces, como derivada de relaciones afectivo-familiarísticas, puede dar paso a reclamos directos.

De todas formas, muchas veces el uso de la voz no es suficiente para resistir ciertos términos de la relación laboral e impedir que se mantengan. Cuando esto es así las TRH apelan a la renuncia como forma de salida (Hirschman 1970). Para Hirschman, en primer lugar y en cuanto a las relaciones de mercado, la salida es una opción que los individuos toman para asegurar una mejor satisfacción de sus necesidades a partir de los servicios o productos provistos por otra organización. Sin embargo, al igual que la voz, la salida constituye una opción presente en distintas instituciones sociales -incluso, la familia- (Hirschman 1970). En tal marco, la salida deviene alternativa cuando la voz no tiene ningún efecto sobre el estado de cosas de la organización donde el individuo se encuentra. Así, salir puede significar un beneficio potencial -como conseguir otro empleo con mejores condiciones de trabajo- frente a una constante situación de insatisfacción y pérdida de beneficios -como el desconocimiento sistemático de derechos laborales- (Hirschman 1970).

Ahora bien, la salida, como la voz, es una opción que se lleva a cabo en ciertas condiciones. En nuestro caso, se trata de una alternativa propia de las TRH de ambos países, insertas por hora, en la medida en que, al tener empleo en dos o tres casas más, cuentan con mayores márgenes de autonomía económica para elegir en qué hogares y bajo qué condiciones mínimas trabajar. Esta opción tiende a acentuarse cuando los salarios del sector tienden a ser más altos y cuando se percibe mayor demanda de trabajo por la situación general de la economía del país (Remedi 2014).<sup>58</sup> Sin embargo, una situación contraria podría incentivar el silencio, por ello Florencia sostiene: “Mejor no digo nada, mejor me quedo callada, porque me puede mandar botando y no hay trabajo” (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).

Lo dicho indica que las trabajadoras entienden y “uses the market to defend (her) welfare or to improve (her) position” (Hirschman 1970, 15). Además, la alternativa de la renuncia se consolida ya que el hecho de trabajar bajo la modalidad por hora -y sin realizar tareas de cuidado- limita el desarrollo de relaciones afectivas y, por tanto, de sentimientos de lealtad. Si es la situación económica competitiva la que habilita la renuncia y el hecho de no desarrollar un sentir de lealtad para con la familia, es el derecho lo que informa la condición laboral que se desea tener y, por la cual, se decide salir de un hogar. Esto último es así en tanto que las TRH renuncian, fundamentalmente, cuando las normas laborales no son reconocidas y/o sistemáticamente incumplidas.

Para ilustrar todo esto Ivana, quien trabaja por hora, se resiste a seguir laborando en un hogar si es que no cuenta con el seguro social: “Cuando yo les pedí (a sus empleadores) que me aseguraran, que trabajaba cuidando a una persona mayor, me dijo que no podía asegurarme. Entonces yo le dije “Bueno, hasta aquí hemos llegado”” (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018).<sup>59</sup> Y también Marga, quien cuenta que su empleadora:

---

<sup>58</sup> En torno a esto, se ha señalado el importante crecimiento del Producto Interno Bruto de los países bajo estudio en el período postneoliberal, anclado en el alza de los precios de sus bienes de exportación (López Segre 2016). En tal marco, el desempleo para la zona urbana en el caso ecuatoriano registró un descenso considerable, especialmente entre 2009 y 2014, con una tasa de 7,9% y 4,5% respectivamente, seguida por un alza en 2015 ajustándose en un 5,6% (INEC 2016). Para el caso argentino, por su parte, se registra una importante baja del desempleo entre 2009 y 2015, cuyas tasas fueron del 9,1% y casi 6% respectivamente (Gallo 2017). En ambos casos se cuenta con datos muy por debajo de los registrados para el inicio de siglo en ambos países, atravesados por sus enormes crisis socio-económicas.

<sup>59</sup> Es obligación del empleador “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (...)” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°42 numeral 31).

Nunca me aseguró, entonces yo ahí me fui. Y ella me dijo “¡Te vas cuando yo más te necesito!”. “Yo también necesito el seguro. Mire si le voy a comprar y cualquier cosa me pasa ¿Y?”. También necesitamos ser aseguradas, no porque uno se porte bien, sino porque se necesita (GD1-ECU Marga, 27/1/2018).

En cuanto a esta última cita, vale resaltar la indignación de la empleadora y su expresión de necesidad o dependencia, ya que la renuncia, además de ser una opción de escape de la trabajadora, constituye un acto de resistencia no solo para limitar ciertos abusos. La renuncia, en este caso, también resulta molesta y perjudicial para los empleadores en la medida en que la empleada se hace cargo de las tareas necesarias para la reproducción de la propia vida mientras los empleadores se insertan en el ámbito productivo (Durin 2012). Así, volver a contratar a una empleada de confianza y enseñarle a hacer las labores correspondientes, constituye una inversión de tiempo extra para los empleadores, perjudicándolos en el desarrollo de sus agendas cotidianas.

Las renunciaciones también prosperan por el rechazo a pasar más de ocho horas laborando. Al respecto Cecilia cuenta que: “yo me salí de ahí (...) ya no estaba trabajando las 8 horas, estaba trabajando más horas” (GD1-ECU Cecilia, 27/1/2018).<sup>60</sup> En el mismo sentido, para el caso argentino, Marita cuenta:

En el segundo trabajo que tuve hace dos años atrás -la señora era abogada- me contrataron para servicio doméstico. Y la señora me dice “Usted se ocupa de estas funciones”. La entrevista no fue en la casa de ella. Fue en la casa de la mamá. Y me dijo “Mirá, esta es como mi casa”. Cuando voy al trabajo real, era una casa de tres pisos. Tenía jardín, tenía una cochera. Y habré durando 5 o 6 meses porque no me daba el horario. Entraba las 8 de la mañana y salía a las 8 de la noche y no terminaba con toda la casa. Entonces me pareció una forma de explotación por ella siendo abogada. Entonces directamente renuncié (GD3-ARG Marita, 5/4/2018).<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales (...)” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°47).

<sup>61</sup> La jornada de trabajo “no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas” (Ley N°26.844/13, Artículo N°14.1 inciso A).

Carolina, a lo dicho por su compañera, agrega: “Con esta señora yo renuncié. Con ella estaba hasta las 12 de la noche para darle de comer, esperarla con la comida. Era ridículo” (GD3-ARG Carolina, 5/4/2018). Y, por su lado, Anabel, frente al tiempo que laboraba, una vez planteo “reducir un poco de horas. Y no le pareció. Entonces por ese motivo renuncié” (GD1-ARG Anabel, 3/3/2018). En estos casos, como se puede notar, se procura resistir contra el abuso de las empleadoras en cuanto a la apropiación excesiva de su tiempo vital para explotar su fuerza de trabajo (Calveiro 2003).

Ahora bien, las renunciadas y no solo el uso de la voz, prosperan cuando los empleadores no respetan las tareas asignadas al momento de la contratación. Por ello, Liliana cuenta que se fue de la casa donde trabajaba porque le agregaban cada vez más labores. El punto máximo de tolerancia llegó cuando se tuvo que encargarse de “la caca del perro. Supuestamente el señor se encargaba. De repente ¿Yo también tenía que levantar la caca del perro?! No” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).

Otra de las cuestiones sensibles sobre las cuales no se suele tolerar el desconocimiento de la Ley es el valor del salario. Silvana lo cuenta así: “Yo me he ido por el sueldo. Porque, como dijo aquí la compañera, te dicen que hagas una cosa y después te dicen que hagas otra, y te agregan otra y otra” (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018). Pero no solo se trata de concebir la posibilidad de tener un ingreso acorde a las tareas. Ada expresa que los tratos que tenían como para con ella no se justificaban en el pago que recibía: “La señora quería que yo en 5 o 10 minutos ya haya almorzado. Y me pedía que hiciera cosas mientras estaba almorzando. Entonces dije, “Yo no voy a aguantar más así por un sueldo que no vale”. Y renuncié” (GD3-ECU Ada, 28/4/2018).

Así se ve que el buen trato también es importante para tomar decisiones a la hora de elegir dónde trabajar. No solo la cuestión de los derechos está en el centro de los motivos de las renunciadas. El respeto, en tanto que personas, también es fundamental para ellas sentirse a gusto. Al respecto, Marga dice que: “si se pasan ya renuncio ya, porque a mí no me faltan el respeto” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018). Y Silvana expresa que ante situaciones de malos tratos le dijo a su empleadora: ““Bueno, hasta aquí nomás”. Y no le trabajé más” (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018).

En estos términos, la cuestión del respeto o resguardo a la dignidad propia puede referirse a expresiones o acciones concretas de parte de los empleadores. En primer lugar, Valeria cuenta una situación en la que reaccionó a una ofensa verbal. Relata que el hijo de su jefa estaba enfermo, por lo que se le había pedido especial cuidado, sobre todo en las comidas. Su empleadora le dejó la porción precisa de alimento que al niño le correspondía en función de su mal estado de salud. Sin embargo, la empleadora encontró a su hijo vomitando rato después del almuerzo. La empleadora asumió que la culpa era de su empleada y acto seguido discutieron. Valeria se sintió tratada como “estúpida” por el hecho de que su empleadora le dijera que “no usaba la cabeza”, sentenciando que no había podido hacer bien una simple tarea. Cuando le dijo esto a su empleadora, ella le contestó ““No, yo nunca te quise decir eso”. Y cuando le dije que no iba más, me dijo “¡No! Tampoco es así. Que es difícil encontrar una persona de confianza como vos”. Y me pidió disculpas” (GD2-ARG Valeria, 17/3/2018). De todas formas, al poco tiempo se fue de esa casa. En definitiva, “Lo último es retirarnos. No porque me haya hecho algo, sino porque ya no hay un buen trato. El vaso de agua se rebalsa y ya” (GD3-ECU Ada, 28/4/2018).

De esta manera, si en la resistencia oculta el hartazgo se manifestaba haciendo mal una tarea, en estos casos, cuando “el agua se rebalsa”, la decisión es la renuncia. Al respecto Marga cuenta:

En una oportunidad dijeron "toma la cuchara...". Yo la había usado un día antes, "...y ponla a hervir". Y en otra ocasión me dio un vaso de cola sin gas y me dijo "Lave su vaso a parte". Entonces yo no me iba a quedar en esa casa. Porque yo no tengo trabajo pero tampoco tengo por qué dejarme insultar. ¿Qué cree que tengo, peste? (GD1-ECU Marga, 27/1/2018).

Y Andreina, incluso a pesar de tener todos sus derechos asegurados, renunció por vivir una situación de acoso:

Una sola mala experiencia tuve con un señor que era más grande, que me contrato la hija. Todo bien. Me pusieron en blanco (registro de la relación laboral ante el Estado), todo. Pero el hombre era (ríe)... quería sobrepasarse. Vivía solo. Había que cocinarle, que se yo... Por ahí un día estaba cocinando y el hombre llega y me abraza en la cocina. ¡Y nunca me pasó una cosa así! Yo me sentía horrible, porque, porque la chica hizo todos los trámites en blanco, todo,

pero yo me sentía mal, no quería ir. Iba en contra de mi voluntad. Le disparaba (se alejaba de él) porque ponele (por ejemplo), había una mesa redonda y había que limpiarla y él se sentaba ahí y decía pavadas cuando estaba limpiando. Y me sentía horrible. Yo renuncié (GD2-ARG Andreina, 17/3/2018).<sup>62</sup>

En definitiva, en las experiencias de las TRH capacitadas y no capacitadas, la entrada en vigencia del nuevo cuerpo normativo fue una de las claves para llevar a cabo acciones de resistencia pública, especialmente para que las TRH argentinas insertas de manera mensual usen su voz (Hirschman 1970). Cuando esto no es suficiente para limitar ciertos términos de la relación laboral y las TRH se encontraran laborando por hora, la opción de la salida (Hirschman 1970) tiende a tomar cuerpo en la renuncia.

#### **3.4. Resistencia y subjetivación política: el rechazo de los términos de la dominación a partir de la apropiación de los derechos**

A lo largo del capítulo se analizó de qué manera y en el marco de qué condiciones las TRH despliegan acciones de resistencia específicas, ya sea de manera oculta o pública. Así, a pesar y en función de su situación de subalternidad, las TRH dan cuenta de la realización de su cuota de poder de manera subterránea, lateral (Calveiro 2003) o directa contra situaciones laborales que, fundamentalmente, no se ajustan al cumplimiento de las normas laborales. Si en el capítulo anterior se vio cómo desde distintas posiciones de sujeto las trabajadoras daban cuenta de su derecho a tener sus derechos, en este se abordó la resistencia orientada a tratar de realizar tal posibilidad al “minimizar la explotación en el trabajo y las humillaciones que reciben” (Blanco Abellán 2014, 201).

Dichas acciones no se pueden entender haciendo abstracción de las condiciones en las cuáles se llevan a cabo. Es por ello que muchas veces la única salida para negarse a ciertos abusos tiene que instrumentarse de manera oculta (Scott 2000). Por ello, no cumplir con una orden o no hacer bien una labor, es propio de las trabajadoras ecuatorianas que se insertan de manera mensual y que, por no tener distintas fuentes de ingreso laborando en diversas casas, no

---

<sup>62</sup> Con respecto al registro de las relaciones laborales, la Ley N°26.844/13 fue la primera en encomendar de manera concreta “al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares” (Artículo N°17).

pueden darse la oportunidad de reaccionar de manera tal que las despidan. Sin embargo, esto no quiere decir que por cansancio, hartazgo o enojo, no traten de administrar un costo (León Medina 2018) a sus empleadores no haciendo bien el trabajo que deberían realizar en contra de su voluntad.

También se ha visto que las TRH se resisten contra ciertos términos de manera pública. La voz -como rechazo- y la salida -en forma de renuncia- son típicas en estas situaciones (Hirschman 1970). La voz, consolidada con la cristalización de ambas leyes, suele ser propia de las trabajadoras argentinas insertas de manera mensual y para el caso de las TRH ecuatorianas con la misma inserción, solo emerge cuando entre las partes existe una relación de confianza. Como se ha dicho, esta relación se asienta en lazos afectivo-familiares que generan sentimientos de mutua lealtad o reciprocidad. Así las empleadas encuentran una condición para expresarse de forma directa y con menos preocupaciones (Blanco Abellán 2014). De tal forma, como señala Hirschman, “the likelihood of voice increases with the degree of loyalty” (Hirschman 1970, 77).

Por otro lado, la salida en forma de renuncia es más recurrente para las empleadas de ambos países que laboran en más de una casa y que, por tanto, cuentan con distintas fuentes de ingreso. Dicha tendencia se consolida en un contexto económico en que haya más demanda que oferta de servicio doméstico (Remedi 2014). Así, en este caso, si bien es la situación de mercado la que habilita la decisión de renunciar, la voz surge con más fuerza por la entrada en vigencia de las nuevas leyes nacionales. De esta manera:

A close look at this interplay between market and nonmarket forces will reveal the usefulness of certain tools of economic analysis for the understanding of political phenomena, and viceversa. Even more important, the analysis of this interplay will lead to a more complete understanding of social processes (...) (Hirschman 1970, 18).

Recordemos que, en palabras de Liliana “Desde que está la Ley, podemos hablar un poco más (...). Saben (los empleadores) que tenemos derechos como trabajadoras (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018). Esta cita nos permite sostener que los nuevos derechos no solo pueden ser reapropiados, sino que también la nueva legislación constituye una condición para la



expresión pública del subalterno. Esto es así ya que no solo las TRH conocen sus derechos, los empleadores también.

Frente a esto último entonces, la voz, especialmente en Argentina, no solo encuentra en la capacitación gremial una condición de empoderamiento (del Campo y Ruiz 2013), sino también en la Ley. En este sentido, el nuevo cuerpo normativo no se constituye como dispositivo de sujeción del subalterno (Foucault 2006). Al gobernar las acciones de los protagonistas de la relación (Foucault 1988), la Ley limita las posibles acciones del empleador -puesto que sabe que las TRH tienen derechos- y habilita cierto margen de acción para las TRH -en la medida en que se sienten protegidas para hablar a partir de su incorporación a la ciudadanía social-. Es en este marco cuando surgen las nuevas circunstancias para poder expresarse públicamente.

Con todo, las acciones de resistencia tanto ocultas como públicas tienen un carácter político en la medida en que tienden a poner diques sobre la situación de subordinación (Roux 2005, Modonesi 2010). En efecto, el hecho de decidir no hacer determinada labor, no hacerla en los términos en los cuáles se la ordena por los empleadores, reclamar por ciertas situaciones o renunciar al trabajo, implica la posibilidad de autonomizarse (Modonesi 2010). Y si bien tales acciones no deriven en un cambio radical de la condición de la explotación, muestran la capacidad de las TRH de correr de manera precaria y continúa los márgenes de la subordinación aunque dentro de ciertos límites, apropiándose de sus derechos laborales. Se trata, en definitiva, del despliegue de una forma de poder, asentada en los derechos, consolidada en ciertas condiciones sociales, como expresión de la subjetivación política en términos subalternos (Modonesi 2010).

## **Capítulo 4**

### **Entre arreglos y derechos: dinámicas de negociación de las trabajadoras remuneradas del hogar en Argentina y Ecuador**

Luego de analizar las formas de resistencia de las TRH, este capítulo aborda las dinámicas de negociación que llevan a cabo apropiándose de sus derechos. Se lo hace de forma comparada a partir de las experiencias de las TRH vertidas en los grupos de discusión realizados en Argentina y Ecuador. Teniendo en cuenta las condiciones sociales enlazadas a sus labores abordamos cómo logran ajustar los términos de su relación laboral a derecho.

Para ello, en primer lugar se abordan las precisiones conceptuales sobre la cuestión de la negociación. Luego, en el segundo y tercer apartado, se analizan las dinámicas de negociación en torno a la disposición de su propio tiempo y a la ampliación de su ingreso, respectivamente. Por último, a modo de cierre, se reconstruyen las claves de cada sección y se problematiza el lugar de la negociación en los procesos de subjetivación política.

#### **4.1. La cuestión de la negociación**

La negociación de los términos de la dominación es, según Modonesi, un aspecto de la experiencia subalterna (2010). Por tanto, como la resistencia, combinaría de manera paradójica y simultánea cierta distancia crítica con respecto al orden, pero también su aceptación relativa. De todas formas, el lugar que Modonesi le otorga a la negociación del ejercicio de las relaciones de poder es secundario en la medida en que la ubica como un derivado de las acciones de resistencia (2010).

En tensión con aquello, la negociación puede ser entendida como una “creación dialógica por excelencia, ya que representa al mismo tiempo una vía de acceso para construir un tiempo común junto con otro y la ocupación de un tiempo propio” (Galindo 2011, 16). Esto quiere decir que la negociación presenta una dimensión estrictamente pública, por la vía dialógica, lo que supone el reconocimiento implícito de la existencia de una voz válida y legítima, expresada por el subalterno. Pero además, implica que no se trata, como en el caso de la resistencia, de una acción tendiente a negar un estado de cosas, sino a reformularlo. Por ello se puede entender la negociación como una “construcción social indispensable para, a través de la palabra, posibilitar la transformación de las estructuras sociales” (Galindo 2011, 17).

No obstante lo cual, como pasa con la resistencia, la posibilidad de encarar un proceso de negociación no se da en un vacío de condiciones sociales. Esto es claro cuando Daniel Raventós y David Casassas sostienen que sin independencia económica no hay posibilidad de ser libre políticamente. Es necesario, según su visión, un piso común de ingreso económico, una base material igualitaria, que limite las asimetrías de poder y aumente el poder de negociación de los individuos (2003).

Sin embargo, el ingreso no es el único punto de apoyo posible para la ampliación de la autonomía de los sujetos. Desde una perspectiva histórica y centrada especialmente en las TRH de la provincia de Córdoba a principios del siglo XX, resalta el trabajo de Remedi (2014). El autor sostiene que la mercantilización del servicio doméstico, en un marco de modernización social general, produjo que la subordinación de las TRH fuera disminuyendo “dejando paso a mayores márgenes de libertad y aumentando la capacidad de negociación frente a sus patrones” (Remedi 2014, 423). Es decir, se supone la posibilidad de que ciertas condiciones estructurales habiliten márgenes de autonomía de los sujetos subalternos ya que “la expansión económica, la modernización y la urbanización favorecieron la emergencia de nuevas oportunidades laborales en la Córdoba de entre siglos” (Remedi 2014, 427).

Lo anterior indica que el desajuste estructural entre demanda de servicio doméstico (al alza), tanto de clases altas como medias, y oferta de trabajo (en baja), trajo consigo el hecho de que las empleadas estuvieran en mejores condiciones para negociar sus arreglos laborales. Así, los cambios estructurales, además de traer mayores márgenes de negociación individual de las TRH, también implicaron que las trabajadoras apelaran, “abandonando” su condición de “sirvientas”, “a mecanismos institucionales-estatales, entre ellos uno nuevo –creado en 1914– y vinculado al mundo laboral: la Oficina del Trabajo de la provincia” (Remedi 2014, 436).<sup>63</sup>

A pesar de este aporte, la mayor parte de los estudios sobre negociación en el ámbito del trabajo se centran en las dinámicas colectivas y corporativas, tomando como caso a los grandes sindicatos fortalecidos al calor de la formación de los Estados de bienestar. Ocurre, aunque con cuidadosos matices, especialmente para el caso argentino, cuando Clara

---

<sup>63</sup> La Oficina de Trabajo era un organismo provincial tendiente a mediar en los conflictos laborales entre empleados y empleadores y a funcionar como agencia de colocación (Remedi 2014).

Marticorena (2015) aborda la “revitalización sindical” a partir del año 2003. En su texto sostiene que “el crecimiento económico y el del empleo establecieron condiciones objetivas para la reemergencia de la conflictividad laboral, lo que se manifestó en una pérdida de gravitación de los movimientos de trabajadores desocupados frente a las organizaciones sindicales” (Marticorena 2015, 174). En tal marco, la autora retoma la idea de que en el presente siglo emerge una especie de “neocorporativismo” cuya principal particularidad “radica en el carácter segmentado de la clase trabajadora, debido al tamaño del sector informal” (Marticorena 2015, 175). Sin embargo, su trabajo sigue la línea de la relevancia de la negociación colectiva de los sindicatos “tradicionales”.

Incluso la OIT dirige sus esfuerzos en mejorar la extensión de la negociación colectiva, también para el caso de las organizaciones de trabajadores en condiciones de precarización. Así lo rescata Martín Carrillo Calle (2015), quien revisa algunos puntos de la agenda de dicho organismo para promover el trabajo decente. En función de la baja sindicalización de los trabajadores en América Latina, explicado en buena medida por el trabajo a cuenta propia e informal, rescata el caso de Uruguay, país en el que en “noviembre de 2008 se celebró el primer convenio sectorial de cobertura nacional” (Carrillo Calle 2015, 22) en materia de servicio doméstico.

Sigue habiendo un vacío importante a la hora de pensar la negociación de los términos de las relaciones laborales en un plano individual (y, para nuestro caso, en el ámbito del hogar). Este enfoque es clave a los efectos de conocer mejor en qué condiciones y cómo negocian los y las trabajadoras que se insertan en actividades laborales signadas por la fragmentación de los vínculos sociales y la precarización, ampliamente arraigadas en Latinoamérica. Así las cosas, el foco sobre el individuo es uno de los centros de este trabajo a propósito de las condiciones laborales del servicio doméstico.

Así lo resaltan Tizziani y Pereyra para el caso argentino, diferenciando a quienes trabajan en los hogares de manera mensual o por hora (2014). En cuanto a las segundas, a partir de sus entrevistas, descubren un mayor margen de autonomía en la medida en que laboran en más de dos hogares y cuentan con más fuentes de ingresos. Esto refuerza su expresión pública, su “capacidad de negociación frente a sus empleadores, en particular en lo que se refiere a los niveles de salarios” (Tizziani y Pereyra 2014, 18). Por otro lado, las autoras apuntan que, por

el contrario, “las trabajadoras que se desempeñan con mayores cargas horarias (*insertas de manera mensual*), tienen una posición más subordinada en la negociación de las condiciones que rigen la relación laboral” (Tizziani y Pereyra 2014, 20). Sin embargo, las autoras no abordan otras condiciones centrales en las cuáles las TRH se encuentran para problematizar los márgenes de autonomía en torno a su expresión pública en general y sus dinámicas de negociación en particular, a saber: el desarrollo de lazos afectivos y su -falta de- capacitación gremial.

Este capítulo, entonces, analiza cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados en las dinámicas de negociación de las TRH de Argentina y Ecuador. Al respecto, se toma, como en el capítulo anterior, la noción de voz en Hirschman (1970), pues constituye un concepto amplio en tanto:

(...) can be graduated, all the way from faint grumbling to violent protest; it implies articulation of one's critical opinions rather than a private, "secret" vote in the anonymity of a supermarket; and finally, it is direct and straightforward rather than roundabout. Voice is political action par excellence (Hirschman 1970, 16).

Si hasta aquí hemos visto que, en determinadas condiciones, los derechos son apropiados en, y habilita la, expresión pública de las TRH en rechazo a ciertos términos laborales, prestaremos atención en cómo estos son incluidos en sus argumentaciones. Si la resistencia implica la negación de ciertos términos laborales no ajustados a derecho, la negociación invita a indagar sobre cómo las TRH proponen un ajuste de los términos rechazados. A los fines de organizar el análisis, las siguientes secciones toman como eje los objetos de negociación que importan más a las TRH según surge de sus intervenciones en los GD, a saber: **A-** ampliar su disponibilidad de tiempo y **B-** generar mayores ingresos. Tal división analítica, además de rescatar las principales preocupaciones de las TRH, se funda en el hecho de que las normas laborales suelen regular las relaciones de trabajo fundamentalmente sobre estos dos temas, es decir, el ingreso percibido por el trabajador en un tiempo laboral específico.

#### **4.2. Negociación del tiempo: entre el cuidado familiar y propio**

El manejo del tiempo laboral deviene prioritario especialmente para las TRH insertas de manera mensual quienes, generalmente, cumplen ocho -o más- horas de trabajo. Sus

preocupaciones centrales están en el aseguramiento de ciertos márgenes de tiempo para cumplir con sus labores no remuneradas de cuidado o para dedicarse a ellas mismas, su ocio y estudios. Andreina, quien trabaja por hora, argumenta que no es necesario negociar sus tiempos laborales ya que en tal forma de inserción “si quería podía manejar los tiempos” (GD2-ARG Andreina, 17/3/2018). A lo sumo, lo único que hace falta es un llamado telefónico avisando que determinado día no puede ir a trabajar.

Con respecto al primer punto, en reiteradas oportunidades las TRH madres expresan que el *leitmotiv* de su labor está en el cuidado de sus hijos. Incluso, apelan a ellos para tolerar situaciones de maltrato: “Nosotras lo único que pensamos es que cuando nos dicen algo, pensamos que “Mis hijos son mi motor y ellos me dan las ganas de seguir trabajando”, y aguanto por ellos lo que sea” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018). El ser madres cuidadoras - obligadas a estar pendientes del bienestar de sus hijos (Peredo Beltrán 2014)-, aparece como fundamento de su esfuerzo laboral a los efectos de conseguir los medios de vida necesarios para su familia: “Y después de todos estos años sigo adelante, esforzándome por mis hijos” (GD3-ARG Marita, 5/4/2018). En tal registro, la cuestión del cuidado familiar no remunerado y el hacerse del tiempo necesario para cumplir con tal actividad, es una de las claves para indagar sobre sus intentos de ajustar sus condiciones laborales a derecho.<sup>64</sup>

Generalmente, en especial para el caso ecuatoriano, las TRH insertas de manera mensual cuentan cómo, antes de la entrada en vigencia de las leyes, solicitaban a sus empleadores un tiempo en sus trabajos para hacerse cargo de sus hijos -fundamentalmente cuando estaban enfermos-. Así, en Ecuador como en Argentina las TRH “que se desempeñaban a tiempo completo, habían negociado arreglos particulares con los empleadores que les permitían compatibilizar elevadas cargas horarias de trabajo con las tareas de cuidado” (Tizziani y Pereyra 2014, 17). De manera general, se trataba de un arreglo informal coyuntural para conseguir unas horas libres al día. Sin embargo, como contraparte, las empleadas tenían que recuperar dichas horas. Al respecto Juana cuenta que ella pedía:

---

<sup>64</sup> La maternidad no forma parte de las condiciones priorizadas en nuestro análisis. Sin embargo, en cuanto a las dinámicas de negociación toma relevancia. Esto porque la condición de madre es clave, por ejemplo, para negociar derechos que aseguren la posibilidad del cuidado de la familia, especialmente cuando una empleadora también tiene hijos y cuando entre esta y su empleada se construyen lazos afectivo-familiares.

Permisos por motivos de nuestros hijos, programas en la escuela o, de pronto, a veces se enfermaba y, como yo digo, soy prácticamente madre soltera porque el papá de mis hijos se desapareció, tuvo otro compromiso, y me dejó a cargo a mí... Entonces yo siempre pedía permisos. Pero yo recuperaba, yo decía "Señora, ¿me da permiso dos horas?". Pero en la tarde yo recuperaba esas dos horas. O si no podía recuperar entre semana, yo iba a trabajar los fines de semana recuperando esas horas. Pero ella nunca me negaba nada. Nunca (GD2 ECU Juana, 3/2/2018).

Incluso, las trabajadoras procuran asegurarse este tiempo, aunque sus empleadores se negaran a otorgárselo. En su experiencia Nora sostiene que:

Primero están mis niñas y después el trabajo. Un día mi niña se puso mal y yo le dije (a su empleador) que por favor me dé permiso para ir y al otro día le compenso las horas. Y me dijo "No". Y yo le respondí: "¡Primero está mi hija!". Y al otro día llegué y me dijo "Hoy te quedas hasta la 1 de la tarde"... Como digo, llegar a un diálogo. Y si no se puede en la mañana, se podrá en la tarde (GD1-ECU Nora, 27/1/2018).

Estos pedidos maduran fundamentalmente en el marco de relaciones laborales signadas por lazos familiarísticos, cuando las TRH cuidan a un miembro de la familia empleadora y especialmente cuando existe un vínculo de cercanía e identificación entre trabajadora y la empleadora madres (Peredo Beltrán 2014). En tal situación, las empleadas saben que pueden apelar a la posición compartida con su empleadora como madre cuidadora y, de esa manera, arreglar la distribución de los tiempos. Para conseguir estas prerrogativas sus argumentaciones no se estructuran tanto en un registro jurídico, sino en la movilización de la maternidad, es decir, en la necesidad de cuidar a sus propios hijos de la misma manera en que lo hacían con los hijos de sus empleadoras. De hecho, muchas veces las empleadoras aceptaban su demanda sin contra-argumentos. En torno a esto, Nadia cuenta:

La señora me quería bastante. Ella me dejaba a los niños y yo les cuidaba a los niños, que eran como mis hijos. Yo también soy madre soltera (...) entonces decía "¿Sabes qué? mi hijo se enfermó", (y su empleadora respondía) "No, ya no importa. Si necesitas dinero avísame. Si necesitas te doy adelantando". Entonces me daba y me iba (GD2-ECU Nadia, 3/2/2018).

Como se puede apreciar, las posibilidades de pedir permisos o las iniciativas de las empleadoras para dárselos se fundaban en lazos familiarísticos, derivando en arreglos específicos para garantizar el tiempo de cuidado. Así, apelar a la maternidad es clave para negociar tales acuerdos y, por tanto, ajustar su situación laboral. En torno a esto José Carlos Rodríguez Trueba (2002), recuperando el trabajo de Barry y Oliver (1996), sostiene que “los estados afectivos experimentados por los individuos influyen en (y en algunos casos son influidos por) la conducta de negociación de diferentes maneras (...)” (Rodríguez Trueba 2002, 203). En ese sentido, “hay evidencias que demuestran que el afecto positivo incrementa la buena voluntad para iniciar conversaciones (...), para tomar riesgos moderados (...) y para preferir la colaboración a la evitación como medio para resolver el conflicto (...)” (Rodríguez Trueba 2002, 206).

Por lo dicho, los lazos afectivos incentivan la negociación ya que quien inicia las “conversaciones” presupone la obtención de un buen resultado sin correr mayores riesgos. Sin embargo, también es cierto que, “preocuparse por mantener las relaciones, atenúa las aspiraciones de los negociadores” (Rodríguez Trueba 2002, 208). Como se dijo, en esto juega un lugar importante el lazo de lealtad construido entre empleada y empleadora, sobre la base del afecto mutuo. La lealtad invita al individuo a no quejarse por una situación determinada y a priorizar el mantenimiento del vínculo social (Hirschman 1970). Pero también puede potenciar el reclamo. Lo que se expresa, en definitiva, es una tensión constante entre derecho y afecto, pudiendo ser el segundo límite y condición de posibilidad del primero, tal y como se sostuvo en el capítulo 2.

Ahora bien, con la entrada en vigencia de las nuevas leyes en ambos países, las trabajadoras no solo movilizarían el argumento de su maternidad con respecto al cuidado de sus hijos para hacerse de su tiempo. La apelación al nuevo set de derechos sería fundamental para ajustar su situación laboral de una manera más ventajosa. Paulatinamente dejarían de pedir unas horas diarias a ser recuperadas, para hacer respetar el goce de su día libre o licencia -paga- por enfermedad de un familiar. Al respecto, Carla sostiene que sus empleadores “saben que si se enferman mis hijos, directamente no voy porque mi marido trabaja y yo trabajo” (GD2-ARG



Carla, 17/3/2018).<sup>65</sup> E incluso, en ocasiones ni siquiera es necesario negociar, pues el pedido es aceptado de forma inmediata:

Yo no tengo problemas con mis patrones porque llamo y digo “Hoy no puedo ir porque tengo que llevar a mi madre al hospital”. Y me lo saben reconocer. “Bueno, quedate tranquila. Vení mañana, si podés”. Y cuando yo estoy enferma me dicen “Mirá, Carla, ocupate por vos” (GD2-ARG Carla, 17/3/2018).

Un caso parecido es el de Azucena. Ella trabaja de forma mensual y también mantiene un lazo familiar-afectivo con sus jefes. En ese marco, frente a la pregunta de qué negociaba con mayor frecuencia, no dudó en responder lo siguiente: “Por los hijos. Cuando ella (su empleadora) me necesite, yo estoy. Cuando yo necesito, ella me ayuda con los días. Cuando tengo que hacer cualquier cosa con mis niños” (GD1-ECU Azucena, 27/1/2018). Jessica también, atendiendo a la relación afectiva con su empleadora, moviliza su condición de madre para obtener los derechos que le permiten hacerse cargo del cuidado de su hija: “Mi hija tuvo un cáncer. Necesitaba permisos porque pasaba días en el hospital. Y ella siempre fue comprensiva” (GD2-ECU Jessica, 3/2/2018).<sup>66</sup> Y, de hecho, ella conoce otras implicancias de las nuevas regulaciones, las cuales también hace cumplir movilizándolo ambos recursos: “Ya no solo es el seguro para uno, es seguro para los chicos. Entonces se puede asegurar a sus hijos a su esposo. O sea ya son más beneficios, los cuales antes no había” (Jessica GD2-ECU, 3/2/2018).

---

<sup>65</sup> Al respecto “En caso de enfermedad infectocontagiosa de la empleada/o, del empleador o de algún integrante del grupo conviviente de cualquiera de las partes, que conforme acreditación médica, amerite el apartamiento temporario de la empleada/o o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para conjurar dichos riesgos, las que estarán a cargo del empleador” (Ley N°26.844/13, Artículo N°35). Para ello “La empleada/o, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente inculpable y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas o en la primera oportunidad que le fuere posible hacerlo” (Ley N°26.844/13, Artículo N°36). Finalmente “La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la empleada/o, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos a los de su misma categoría, por aplicación de una norma legal, convencional, decisión del empleador o resolución de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)” (Ley N°26.844/13, Artículo N°37).

<sup>66</sup> El Código de Trabajo del Ecuador asegura licencia con goce de sueldo para el cuidado de hijos/as enfermos. En cuanto a su hospitalización o frente a alguna enfermedad degenerativa “La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración (...)” (Artículo innumerado).

Así, maternidad y derechos se funden para, en una relación laboral entre madres (Peredo Beltrán 2014), asegurar el propio tiempo de cara al ejercicio de sus responsabilidades de cuidado. Ya no se trata de pedir dos horas recuperables para atender esporádicamente las necesidades de sus hijos.<sup>67</sup> El pedido es por el día libre y pago, frente a los cuales, en ocasiones, las empleadoras lo conceden sin oponerse. La movilización de la maternidad, entonces, prospera en una situación específica, mientras se combina con el derecho para ajustar los términos laborales a la Ley. Dicha combinación es posible en la medida en que las TRH entienden que no hay un hiato necesario entre la supuesta existencia de un lazo familiar y el cumplimiento de las normas (Zelizer 2012). De hecho, Débora, como se señaló en el capítulo 2, lo expresa así:

Dicen (sus empleadores) qué uno es como de la familia. (Pero) entonces ¿cómo no darle (sus derechos) a quien te está cuidando los hijos, la casa, donde yo tengo que depositar la confianza en esa trabajadora, de que yo la conozco de años? (GD3-ECU Débora, 28/4/2018).

Según esta inquietud, es el lazo familiar el que habilita el reconocimiento de los derechos. Ahora bien, además de negociar los tiempos para dedicarse a sus familias, las TRH insertas de manera mensual también se preocupan por conseguir cuotas de tiempo para sus actividades de ocio o autorrealización. Como se puede notar, el ciclo de vida (Tizziani y Pereyra 2014) de las trabajadoras es clave para entender su preocupación en torno a los usos de su tiempo. Si las que son madres esperan contar con las condiciones para cumplir con su doble jornada, las que no lo son o las que tienen hijos de mayor edad se preocupan por su descanso o la realización de, generalmente, un anhelo que habían dejado de lado: los estudios. Así lo cuenta Liliana:

Por ahí uno no estudió en el momento que tenía que estudiar. No hizo lo que tenía que hacer cuando lo tenía que hacer y bueno... En mi caso, me casé, tuve mis hijos, deje de trabajar durante 10 años, después volví a trabajar. Me separé, estudié, pero ya era tarde digamos. Ahora bueno, a mí me gusta el tema de la gastronomía. Quisiera seguir estudiando, formarme, pero también significa pagar una cuota, un instituto y hay que bancarlo. Y si no trabajás, tampoco podés estudiar (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).

---

<sup>67</sup> De hecho, se han resaltado casos en los que las TRH podían estar con sus hijos a sus trabajos o sus empleadores las llevaban con sus autos a tomar determinado transporte público para que llegaran más temprano a sus casas (Tizziani y Pereyra 2014).

Por esta preocupación, Liliana en su momento había decidido terminar la escuela secundaria, por ello: “cuando empecé a trabajar dije que estaba estudiando y que necesitaba salir antes. Y así lo acordamos para esos días. Pero si yo faltaba un día a la semana, el sábado iba a trabajar” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).<sup>68</sup> En tal marco, se puede notar que de forma similar con respecto a los cuidados, antes de la entrada en vigencia de las nuevas leyes estos pedidos ya existían, pero se tenía que recuperar el tiempo. Luego de la entrada en vigencia de las normas, los días de estudio tenderían a ser pagos y no recuperables.

Anabel, cuenta una situación parecida: “Me pasó de estar trabajando y perder una pasantía. No mucho, de estudio. Y pude llegar a un acuerdo con el empleador, que me dio permiso. Y negocié un acuerdo” (GD1-ARG Anabel, 3/3/2018). A partir de allí, ella empezó a tener sus días de estudio pagos. Pero quedaba un asunto más a resolver. Se trataba del tiempo de trabajo que le correspondía. En ocasiones la habían hecho quedarse de más por ello:

(...) le dije (a su empleador) si al quedarme eso me lo iba a pagar y en ese caso me dijeron que sí. Pero sí, esas cositas no hay que dejarlas pasar para que ellos también tengan en cuenta, ciertos momentos, ciertas situaciones, que uno tiene sus cosas, sus estudios. Familia, hijos y por ejemplo no pero, todos tenemos después una vida a parte del trabajo (GD1-ARG Anabel, 3/3/2018).<sup>69</sup>

Siguiendo con la cuestión del tiempo para los estudios, Marita quien también labora de forma mensual, para asegurarse la posibilidad de rendir examen en los cursos del sindicato, moviliza su afiliación, su necesidad de profesionalización y la relación afectiva que mantiene con su empleadora. La consecución de su derecho también se asienta en la confianza que tiene con su empleadora: “En razón, nos sentamos a la mesa y lo hablamos. Hoy por ejemplo, a la señora la tengo en cama, pero me ha dejado venir porque tengo examen. Me permiten venir a estudiar. Tenemos esa confianza de hablar” (GD3-ARG Marita, 5/4/2018). Así, y como ella es

---

<sup>68</sup> Sobre esto, el personal tendrá derecho a licencia paga de “dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario” (Ley N°26.844/13, Artículo 38).

<sup>69</sup> Como se dijo anteriormente, “El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratase de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados” (Ley N°26.844/13, Artículo N°25).

su cuidadora, se preocupa por “sacar la licencia que te piden aquí, de enfermera” (GD3-ARG Marita, 5/4/2018). Marita sabe y argumenta que cuanto más se profesionalice más dinero ganará y mejor será su desempeño para con sus empleadores. En un mismo sentido, Eleonora, quien también cuida de su empleadora, sostiene que pide sus días de estudios porque: “quiero que, para que se sientan más cómodos conmigo, quiero capacitarme y poder satisfacerlos mejor todavía” (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018). Como con la cuestión del cuidado, los empleadores de las últimas tres trabajadoras citadas suelen no oponerse a estos pedidos.

Pero las TRH, como se adelantó, también intentan contar con más tiempo para sí aunque no lo inviertan en su formación. Milagro cuenta que cuando su empleadora le pide que termine un trabajo que le implicaría quedarse más horas, ella le dice: “Lo hago mañana o no sé. Me quedo más y me pagas más”. Y ella dice ““No, no, así está bien. Hacelo mañana”” (GD2-ARG, 17/3/2018). En estas situaciones Milagro siempre logra salir a tiempo en la medida en que moviliza el potencial cumplimiento con un derecho que ella conoce: el pago de horas extra.

Catalina, por su parte, en una ocasión discutió con su jefa por si le correspondía el goce de un feriado o no. Su empleadora le dijo:

(...) “Mirá, andá a preguntar al Sindicato si a vos te corresponde el viernes santo”. No, el viernes santo es universal ¿Por qué me lo iba a sacar? Decía que no me lo daba porque cayó en mi vacación. No es así. Y después al final tuvo que darme la razón (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018).

Catalina siempre se preocupa por asegurar sus días de descanso. De hecho también negocia el reconocimiento del feriado del tres de abril, Día nacional de la Trabajadora de Casas Particulares en Argentina. Como respuesta, su empleadora dijo ““¿Qué les parece que una de ustedes no vengan el martes, se tome el día, y ustedes dos vengan para ayudarme? Entonces otro día, si tienen que hacer su trámite, se toman su día. O le pago. Como quieran”” (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018). Y una situación parecida cuenta Marita:

Ahora, el 3 (de abril), es el día de la empleada de casas particulares. Y ellos no tenían en cuenta que era feriado para nosotras. Me dice: “Pero Mari, fijate que tenés un buen sueldo...

Pero no sabía que era feriado para ustedes”. Y yo pensé que lo decía en broma. Entonces le digo: “¿Cómo qué no?!”. “He tenido empleadas toda mi vida y jamás he sabido que es feriado para ustedes. Bueno igual trabaje que le voy a pagar el doble”. “Ah bueno, ahí sí”, le dije (GD3-ARG Marita, 5/4/2018).<sup>70</sup>

La negociación de los tiempos para el estudio o el ocio tienden a ser más propio de las trabajadoras argentinas, fundamentalmente capacitadas, que no son madres o lo son pero de hijos mayores de edad. Así, sin apelar a la maternidad, movilizan el derecho a sus estudios para terminar la secundaria o realizar cursos en el sindicato pidiendo sus respectivos días. Derecho y capacitación, fundamentalmente, a diferencia de derecho y maternidad como en el caso de los cuidados, se articulan en sus argumentaciones para hacerse de su tiempo.

#### **4.3. La negociación del ingreso: entre lo fijo y lo eventual**

Las TRH no solo negocian la disponibilidad de su tiempo. Sobre las cuestiones referidas al ingreso, resaltan las dinámicas llevadas a cabo por empleadas que, en su mayoría, se insertan laborando por hora. Como se ha dicho, una de las características clave de tal inserción es la de brindar mayor autonomía a las TRH en torno a la gestión de su relación laboral (Hondagneu Sotelo 1994, Romero 2002). Así, para el fin de mejorar sus remuneraciones el hecho de contar con más de una fuente de trabajo les permite tomar más riesgos al momento de negociar. Pero además, en su caso “los salarios son percibidos como una “contribución” a la economía familiar, con lo que el costo de renunciar a (o perder) un empleo es menor que en la modalidad de trabajo a tiempo completo (o mensual)” (Pereyra y Tizziani 2014, 18). Así, tienden a preocuparse por movilizar derechos que tienden a asegurarles un mejor ingreso sostenido en el tiempo (como su inscripción laboral formal o la actualización salarial) y no solo arreglos o derechos que lo acrecientan de forma eventual o esporádica (como el pago de décimos u horas extra), preocupaciones típicas de las TRH que laboran de manera mensual.

Buena parte de las TRH capacitadas, de Ecuador, laborando por hora, apelan a su conocimiento de la nueva normativa para conseguir su registro laboral en el Instituto

---

<sup>70</sup> En el Artículo N°2 de la Resolución N°3 del 2015 de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares se expresa: “En caso de que el personal prestase tareas el día festivo establecido por el artículo 1°, su remuneración se integrará, además del pago del salario correspondiente al mismo, con un recargo equivalente al 100% de dicho valor”.

Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Si bien la mayor parte de estas iniciativas no llegan a prosperar, cristalizan en el cumplimiento de otros derechos. En torno a esto Ada relata lo que sucedía cuando intentaba conseguir este derecho: “Ella (su empleadora) nunca me aseguró. Me decía: “No, porque después te tengo que descontar”. Me decía “Yo te pago a parte lo del seguro y te pago el décimo”. El décimo si me pagaba, pero el seguro no” (GD3-ECU Ada, 28/4/2018).<sup>71</sup>

Como en el caso anterior, son reiterados los intentos de los empleadores por no hacerse cargo del reconocimiento de la relación laboral ante las instancias estatales correspondientes. En torno a esto, Marga cuenta que: “Mi condición era el seguro. Y me dijo que sí. Entonces pasó tres meses, cuatro meses y al sexto le dije “¿Cuándo me piensa asegurar?”, me dijo “Ya. Sí, mi marido con eso de los décimos y todo”” (GD1-ECU Marga, 27/1/2018).<sup>72</sup> Finalmente no logró estar asegurada pero comenzó a cobrar sus décimos en tiempo y forma. De hecho, previendo la actitud de los empleadores las trabajadoras tratan de saldar este asunto en sus entrevistas, como en el caso de Ivana:

Les digo que me paguen en fecha, lo del seguro... Y si me cargan más de cinco trabajos, digo “No, es mucho”. Y pregunto “¿Cuánto me van a pagar?”. Y depende de lo que me decían, decía “No, es muy poco por lo que tengo que hacer”. Y uno ya viene perdiendo el miedo de pedir el seguro social... Uno poco a poco va conociendo, ahora que yo ya conocí todos mis derechos (GD3-ECU Ivana, 28/4/2018).<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> El empleador tendrá la obligación de “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (...)” (Código del Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°42 Numeral 31). Además “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario” (Código de Trabajo del Ecuador, Artículo N°111). Y “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°113).

<sup>72</sup> En distintas oportunidades las TRH reclaman lo acordado de manera verbal antes del inicio de la relación laboral. En torno a esto el Código de Trabajo del Ecuador señala: “El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos” (Artículo N°40).

<sup>73</sup> “El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes” (Código de Trabajo del Ecuador 2018, Artículo N°83).

En el mismo sentido Florencia relata una misma situación que vivió cuando tuvo la oportunidad de estar laborando en distintas casas y, por tanto, de contar con varios ingresos. Bajo esas condiciones:

Hace tres años atrás me llamaron y me dijeron “Necesito a alguien que me trabaje”. Y le digo “¿Para qué desea usted?” y ella me dijo “Para que me cocine, lave y me cobije a un niño”. Y yo le digo “¡Uh, qué bueno! Le cuento que yo soy parvularia”. “¿Cuánto tú aspiras ganar?”, me dice. Le digo “Y, por lo menos el básico y que se respeten los horarios de salida”. Y me dice “¿Pero tú también quieres el seguro?”, y le digo “¡Claro! Usted tiene que afiliarme al seguro, si quedo embarazada toca la lactancia materna, usted tiene que pagarme las vacaciones, mis décimos... Como la Ley lo estipula”. “Uh, no, no, tu pides mucho” (ríen) (GD3-ECU Florencia, 28/4/2018).

Si bien en este último caso la potencial empleadora no aceptó los términos de Florencia, la cita da cuenta del mayor margen de autonomía de las TRH insertas por hora, como se dijo, para expresarse y tratar de negociar su ingreso antes de iniciar una nueva relación de trabajo. La pregunta de la empleadora -“¿Pero tú también quieres el seguro?”- también indica su conocimiento sobre las nuevas regulaciones del servicio doméstico.

Ahora bien, la preocupación por el nivel salarial se registra en el caso de las trabajadoras tanto de Argentina como de Ecuador, ya sea cuando se trata de madres con hijos que necesitan de su cuidado o no. Milagro, por ejemplo, explica que:

A las que trabajan en negro (sin registrar ante el Estado), les pagan más. Entonces les decís (a los empleadores). Pero ellos te aclaran “Ah, pero porque están en negro”. O sea hay muchas que eligen. Te quedás sin un montón de beneficios, pero ganás más (GD2-ARG Milagro, 17/3/2018).

O también está el caso de Liliana quien en un trabajo anterior quería lograr un aumento, pero al mismo tiempo se le adeudaban las vacaciones que había tomado, por tanto “había pedido

aumento y no me dieron. Entonces me pagaron las vacaciones” (GD1-ARG Liliana, 3/3/2018).<sup>74</sup>

Estas dinámicas de negociación sobre el salario, como con el seguro, también suelen tratarse en las entrevistas. Marcela, luego de la sanción de la nueva legislación en Ecuador, se encargaba de acordar: “Cuánto me iban a pagar, qué hay que hacer... Y ahí me dijo “Son cuatro horas y si te pasas, eso es aparte. O si te llamo un sábado o una tarde, eso ya es a parte”” (GD1-ECU Marcela, 27/1/2018).<sup>75</sup> Y para el caso argentino Bárbara cuenta que antes de la nueva Ley “trabajaba para un señor que no me pagaba nada. O sea, aguinaldo, nada. Y cuando renuncié le dije que me tenía que pagar la liquidación. Y me pagó” (GD1-ARG Bárbara, 3/3/2018).<sup>76</sup> A partir de esta experiencia cada vez que tenía la posibilidad de empezar a trabajar en otra casa “preguntaba por cuánto era el trabajo y quedábamos así en cuánto pagar por lo que iba a hacer” (GD1-ARG Bárbara, 3/3/2018). Como Silvana, quien cuenta una experiencia similar: “Decía “¿Cuánto pagan?, ¿y qué es lo que voy a hacer? Pero, ¿eso lo vas a pagar solamente por hora?”” (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018), y, además, una vez trabajando siempre demandaba “¿Cuándo me subirán?” (GD3-ECU Silvana, 28/4/2018).

Hasta aquí entonces se ve cómo las trabajadoras insertas por hora tienen la posibilidad de demandar su inscripción laboral formal o aumentos salariales, fundamentalmente. Pero también hay casos en los que las trabajadoras que laboran de manera mensual disputan el valor de su sueldo. Esto suele pasar con las TRH de ambos países pero que o bien no tienen hijos a su cargo o estos ya tienen edad para sustentarse por sus medios. En tal situación, ser despedida no implica lo mismo que perder su fuente de ingreso cuando se tiene que sostener un hogar dónde hay niños por cuidar. Sobre esto, Azucena relata que en su entrevista: “yo hablé con mi jefa antes, pero las condiciones puse yo. Que tanto gano, que vacaciones, eh,

---

<sup>74</sup> “La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagas (...)” (Ley N°26.844/13, Artículo N°29).

<sup>75</sup> En el numeral 4 del Artículo N° 55 del Código de Trabajo del Ecuador se estipula que “El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo”. Y en su numeral 2 se estipula que si las horas extra “tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo”.

<sup>76</sup> El aguinaldo o sueldo anual complementario (SAC) consiste en el pago del “cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año” (Ley N°26.844/13, Artículo N°26).



todo. Y la señora aceptó todo porque ella necesitaba una empleada” (GD1-ECU Azucena, 27/1/2018). Y Catalina, quien además de movilizar su conocimiento de la Ley y su agremiación, es la única que cuenta que se escudaba en sus compañeras para negociar el nivel salarial de todas. De hecho, acordó con su empleadora el valor de la remuneración de sus compañeras: “Una vez la agarré y le dije “¿Por qué a mis compañeras tiene que abonarle menos sueldo?” Y ella me dice: “Porque es lo que está en el sindicato”. “No, los empleadores siempre abonan un poco más de lo que dice el Sindicato”” (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018).<sup>77</sup>

No obstante los casos citados, la mayoría de los intentos de negociación sobre el ingreso por parte de las empleadas insertas de forma mensual suelen centrarse en la demanda de arreglos o derechos que abultan su ingreso de manera esporádica o eventual, muy especialmente cuando el vínculo laboral se rompe. Si bien las trabajadoras argentinas capacitadas son las que más apelan a esto, Juana, de Ecuador, motivada por la necesidad de alimentar a su hijo y por el enojo que le causó que la trataran de ladrona, cuenta su experiencia cuando la despidieron:

(...) “Yo me voy a denunciarles”, les dije. “Y ustedes como empleadores saben las leyes como son”. Mi idea no era ponerle una denuncia contra ellos porque se perjudicaban ellos y me perjudicaba a mí, que no me daban el certificado de último trabajo. Y a la final yo le dije: “Negociemos”. Yo salí decidida a denunciar en el Ministerio de Trabajo y el señor no quiso saber nada de nada. Yo me estaba yendo ya, y la señora a las dos cuadras me llamó y me dieron mil dólares (GD2-ECU Juana, 3/2/2018).<sup>78</sup>

Según Juana eran los lazos de tipo familiar que había creado los que la ponían en una contradicción: denunciar a sus empleadores o no. Pero es con base a la ruptura de esos lazos que estuvo decidida a hacer su denuncia ante el Ministerio de Trabajo del Ecuador. De tal forma, se vuelve a poner de manifiesto que las relaciones afectivas pueden limitar el reclamo de ciertos derechos, pero también motivarlos. En esa contradicción, Juana decidió negociar su

---

<sup>77</sup> “El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo” (Ley N°26.844/13, Artículo N°18). El establecimiento del nivel salarial, como se puede notar, depende tanto de la CNTCP como del establecimiento de Convenios Colectivos de Trabajo. En ambas instancias institucionales, participan los sindicatos del sector.

<sup>78</sup> Las TRH de Ecuador pueden demandar a sus empleadores ante el Ministerio de Trabajo o el Poder Judicial, según el contenido de la demanda (Código de Trabajo del Ecuador, Artículo N°538).

salida puesto que también tenía que cuidar de su hijo y conseguir un nuevo trabajo. Así, la afectividad puede cristalizar de diferentes maneras y no solo se moviliza cuando se trata de conseguir derechos que garanticen las tareas de cuidado, como se mostró en el apartado anterior.

En el caso de Beatriz, ya teniendo hijos mayores y con la nueva legislación vigente cuenta cómo movilizó su derecho y su capacitación gremial para mejorar su ingreso:

Trabajé en una casa seis meses. A los seis meses, le dije “Mirá, Natalia, decile a Diego que vaya preparando el aguinaldo. Porque hace seis meses que estoy, él es abogado y sabe muy bien las normas. Yo estoy bajo registro de las reglas, como corresponde. Y no hago ni de más, ni de menos. Yo estoy asesorada como corresponde”. Y al día siguiente que voy a trabajar me dice “Sentante que tenemos que hablar. Una buena y una mala. La buena es que te vamos a indemnizar, te vamos a pagar aguinaldo, vacaciones y un mes de adelanto. Y no te vamos a poder seguir teniendo”. Y me echó. Entonces yo me hice valer, como me enseñaron acá (en el sindicato). No tener miedo, ni vergüenza, ni nada. Defenderse como dice la Ley (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018).<sup>79</sup>

Y también está el caso, ya citado en el capítulo 2, de Eleonora cuando tuvo que enfrentarse a una operación y su empleadora, a pesar de decir que ella era como de la familia, no fue recíproca con ella:

Estuve en el peor momento de ella, le hice hasta de enfermera. Y llegó el momento en que podía caminar y cuando yo la necesité a ella, que me tenían que operar de la vesícula, me dijo: “En cuanto a usted le den la fecha que tiene que operarse, me avisa y me manda telegrama, porque no va a poder trabajar más”. Y yo le dije “¿Cómo?! Yo quiero seguir trabajando con usted. No quiero renunciar. Usted es la que me está echando, porque me tengo que operar”. Y me dice: “Lo que pasa es que yo me siento mejor y no la voy a necesitar”. Pero resulta que ella me mandó el telegrama, porque yo se lo exigí. Entonces yo le dije a la señora: “Mire que lo que me corresponde es esto”. Y me pagó lo que correspondía (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018).

---

<sup>79</sup> “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor” (Ley N°26.844/13, Artículo N°48).

Finalmente, Catalina, cuando su empleadora la quiso despedir, recurrió a la abogada que la había recomendado para trabajar en la casa en cuestión y entonces:

Le dije “Mirá Paula, la señora Margarita me quiere hacer esto. Ella me dice que a mí no me corresponde nada. Yo me voy a quedar sin trabajo, y tengo dos nenas”. Entonces Paula la llama. Y ella (su empleadora) dijo que le envíe (a Catalina) un telegrama. Y yo dije que no: “Usted me está dejando sin trabajo”. Y ahí, como no querían que le hiciera un conflicto (sus empleadores), me entraron al cuarto con Pablo, que era mi jefe, y me dio cinco mil pesos. Después fui a hablar con la abogada y me dijo que más o menos era eso lo que me correspondía (GD3-ARG Catalina, 5/4/2018).

Esta última cita tiene una particularidad que vale resaltar. Catalina negocia su salida del trabajo apelando a sus derechos, pero al final acepta un arreglo informal: un monto de dinero específico que se acercaría al valor que por ley le correspondería. Con esto vemos que si bien los derechos se asientan como el elemento clave para iniciar una negociación, las trabajadoras dan pie a un desenlace informal, es decir, a un cierre que se ubica entre no obtener nada y respetar la Ley. Esto suele ser típico de las negociaciones pues ambas partes en pugna ponen de manifiesto su interés máximo a los fines de aceptar un lugar intermedio (Galindo 2011). De ahí que si bien el desenlace no se ajuste a la legalidad en sentido estricto, de mano de los derechos se tiende a ajustar la relación de fuerza entre las partes en la medida en que están disponibles como recursos a ser movilizado por el subalterno dentro de los márgenes de la dominación.

Además de conseguir un monto de dinero ante situaciones de despido, las trabajadoras insertas de manera mensual, fundamentalmente capacitadas y de Argentina, logran otros arreglos. Si bien se ha mostrado cómo en la negociación de la disponibilidad de su tiempo las TRH han tendido a pasar del pedido de arreglos informales a la cristalización de derechos, en torno al mejoramiento de su ingreso han consolidado el pago extra por tareas extra. Aunque estos pagos no se registren formalmente, se concretan cuando las empleadas piden que se les pague por la realización de una tarea no acordada al inicio de la relación laboral o de una tarea aprendida en sus cursos gremiales de profesionalización. Beatriz, apelando a su capacitación y

sabiendo que tiene con sus empleadores una relación de confianza asentada en común afecto, aprovecha y expresa:

Había una lámpara que se había roto. Y me dicen “Ay, llámalo a Osvaldo que...”, “¿Qué va a llamar? No, no. Lo hago yo. ¡Yo estudié!”. Agarré el cable mientras ella estaba hablando por teléfono, lo desarmé todo, lo volví a arreglar bien, lo puse de nuevo en el portalámparas, y ya estaba arreglado. Agarré plata, me fui a la ferretería, llegué, armé y le dije: “Acá está armado” (GD3-ARG Beatriz, 5/4/2018).

Esta posibilidad es clave en la medida en que la profesionalización de su trabajo redundaría en una remuneración mayor. De hecho, ella no es la única. Marita también apela a las mismas condiciones: “Yo estoy satisfecha con los cursos que voy haciendo porque ella (su empleadora), por ejemplo, a veces contrataba a alguien más para cambiar las bombitas de la casa. ¡Ahora lo hago yo! Y es una platita más que me hago” (GD3-ARG Marita, 5/4/2018). Pero además Marita cuenta que ella también demanda el pago de otras tareas no convenidas al inicio de su relación laboral:

Cuando llega el perro a casa le digo “A ver, yo te lo saco hoy, pero no siempre. Tengo que venir más temprano al departamento, sacar el perro y después ir a la otra casa para atenderla a tu mamá”. Entonces acordamos de que me lo iba a pagar por separado porque era otro trabajo (GD3-ARG Marita, 5/4/2018).

Así pasa también en el caso Jessica, quien sostiene: “Si ha necesitado (*su empleador*), por ejemplo, quedarme más tiempo de lo que trabajo, pero no haciendo las cosas sino como niñera, porque tiene cuatro perros, me ha pedido esos favores, pero me los paga a parte” (GD2-ECU Jessica, 3/2/2018). Y en el caso de Eleonora:

Ella (su empleadora) tenía un perro y quería que lo lleve a pasear. Y yo le dije “Usted me contrató para cuidarla a usted y no al perro”. Yo le dije “Esta vez lo llevo. Pero usted tiene que contratar a alguien para que saque al perro y también para que le limpie la casa”. Yo le puse los puntos y ella se enojaba. Me decía que no hacía nada. “Pero usted me contrató como su cuidadora. Empleada doméstica es otro. Para el perro otro también. Usted está incluyendo todo en el mismo sueldo y no es así”. Después quedamos en que me daba algo extra por sacar el perro (GD3-ARG Eleonora, 5/4/2018).

En suma, el nivel de ingreso, además de la disposición del propio tiempo, está en el centro de las negociaciones de las TRH. Según sea su situación, actúan de distintas maneras. Así, mientras las trabajadoras insertas por hora tienen más autonomía para demandar el seguro social o aumentos salariales, las que laboran de forma mensual lo hacen cuando no tienen hijos o cuando estos ya son mayores. Sin embargo, en ambos casos tienden a apelar a los derechos como recursos fundamentales de negociación. Por otro lado, las TRH que trabajan de forma mensual y tienen hijos a quienes mantener, intentan mejorar -o asegurar- su ingreso negociando beneficios como aguinaldos, décimos y liquidaciones. En estos intentos, la movilización de su maternidad toma su lugar. Finalmente, quienes están capacitadas apelan a sus conocimientos y a las relaciones afectivas con sus empleadores para que se les pague la realización de tareas extra, ya sea porque estas no hayan sido convenidas o porque las hayan aprendido en sus cursos gremiales. Como en el caso de las disputas en torno al tiempo, las trabajadoras tienden a cristalizar nuevos arreglos informales o ciertos derechos consagrados.

#### **4.4. Negociación y subjetivación política: de la resistencia a la dominación ajustada a partir de la apropiación de los derechos**

En el presente capítulo se analizó cómo y en el marco de qué condiciones las TRH llevan a cabo diversas dinámicas de negociación tendientes a disponer de su tiempo o de un mejor ingreso. De esta forma, las trabajadoras muestran cierto alcance de su cuota de poder al momento de ajustar sus relaciones laborales apropiándose de sus derechos, y no solo resistiendo alguno de sus términos.

En primer lugar se observó que maternidad y derechos son movilizados, especialmente por las trabajadoras ecuatorianas en una situación laboral mensual signada por el afecto, para ampliar los márgenes de disposición del propio tiempo y así mejorar las condiciones para el ejercicio de las responsabilidades del cuidado no remunerado. Según esto último, se ve que esta conjunción entre lo privado (maternidad) y lo público (derecho) es posible en la medida en que ambas esferas no se conciben como ámbitos separados. Por otro lado, la negociación sobre los tiempos para el ocio o el estudio -preocupación más reiterada por las trabajadoras argentinas- tienden a prosperar en relaciones laborales mensuales pero no necesariamente mediadas por lazos afectivos. En este caso, antes que la maternidad, los derechos y la capacitación gremial se movilizan para garantizarle ciertos márgenes de tiempo a las TRH que

-ya- no se dedican al cuidado -de sus hijos-. Sobre esto último, la idea de servir mejor a sus empleadores suele argumentarse para obtener las licencias de estudio.

Por lo dicho las empleadas insertas de manera mensual no necesariamente ven sus capacidades de negociación limitadas, sino que movilizandando otros recursos -como la maternidad- en su situación laboral -signadas por lazos afectivos- pueden reorientar ciertos términos de su relación laboral -como el pago del día no laborable por enfermedad-. Así, el actor mientras actúa también reconsidera sus ideas sobre su lugar en la relación laboral. La negociación sobre los días libres y pagos para el cuidado no remunerado, da cuenta de la reflexión de la trabajadora como tal, en la medida en que tiene derechos laborales, y de su lugar como familiar, en la medida en que apela a la condición de madre para tener éxito. No hay, por tanto, como se observó también en el capítulo 2, un quiebre entre concebirse como trabajadora del hogar y familiar de los empleadores al momento de entender y disputar su derecho a realizar sus derechos laborales por medio de la negociación.

En un segundo momento se analizó cómo las TRH intentan mejorar su ingreso monetario. Mientras las trabajadoras de ambos países insertas por hora tienen más autonomía para reclamar el seguro social o aumentos salariales -derechos que acrecientan de manera fija su ingreso-, las que laboran de forma mensual lo hacen en menor proporción y cuando no tienen hijos que mantener. Sin embargo, en ambos casos se movilizan los derechos como recursos fundamentales de negociación. Por otro lado, las trabajadoras que laboran de forma mensual y tienen hijos a quienes mantener, intentan mejorar -o asegurar- de forma eventual su ingreso negociando derechos como aguinaldos y liquidaciones, también apelando en ocasiones a su condición de madres -especialmente cuando las despiden-. Finalmente, quienes laboran de forma mensual y están capacitadas -especialmente las argentinas- movilizan sus conocimientos profesionales, e incluso apelan a las relaciones afectivas con sus empleadores, para que se les paguen tareas no convenidas al inicio de la relación de trabajo o que pueden hacer gracias a sus cursos gremiales.

Como se puede apreciar, los derechos son clave en sus negociaciones. De hecho, informan el desajuste entre la propia experiencia -como son sus términos laborales- y las expectativas -cómo deberían ser- (Santos 2009). Sin embargo, estos se movilizan apelando a otros recursos argumentativos. Al respecto resalta la maternidad, especialmente en relaciones laborales

mensuales signadas por el afecto -entre dos madres- a los fines de hacerse con los derechos que aseguran cuotas de tiempo para realizar las tareas de cuidado no remuneradas. A su vez, la capacitación gremial suele ser movilizadada por TRH que participan en sindicatos, a los fines de hacerse de su derecho al estudio o para aumentar sus ingresos a partir de la demanda de aguinaldos o liquidaciones. Además de las condiciones en las cuales las trabajadoras se encuentran, esto muestra que el objeto de lo negociado también importa al momento de plantear un reclamo.

Ahora bien, a partir de las negociaciones que entablan, las trabajadoras tienden a cristalizar ciertos derechos consagrados o nuevos arreglos informales. Al respecto de su tiempo para hacerse cargo de los cuidados no rentados, se ha visto que luego de la sanción de las leyes cada vez más se dejan de lado los arreglos y se cumplen las nuevas regulaciones legales. De pedir dos horas recuperables para cuidar a los hijos enfermos, las TRH demandan y logran su derecho al día libre, pago y no recuperable, por enfermedad de un familiar. Pero también, las negociaciones pueden empezar reclamando derechos y mostrar salidas informales. Esto es especialmente cierto cuando se trata del ingreso. Sobre el caso argentino, cuando las TRH están capacitadas apelan al pago extra de tareas extra que han aprendido en los cursos de profesionalización, o cuando los empleadores les exigen realizar actividades no acordadas en sus contratos.

Lo anterior indica que ambas partes negociantes, si bien muestran un interés máximo por cumplir, están dispuestas a aceptar un lugar intermedio (Galindo 2011). Aunque el desenlace no respeta la legalidad en sentido estricto, el derecho aparece como condición del despliegue de un poder por parte de las TRH en la medida en que está disponible como recurso a ser movilizadado en ciertas condiciones sociales. De ahí la posibilidad del subalterno para ajustar la dominación dentro de sus márgenes (Modonesi 2010).

Vale resaltar que las TRH, luego de la entrada en vigencia de sus nuevos derechos no solo pueden apropiarse de ellos y no solo cuentan más espacio para actuar, sino que también se encuentran en mejores situaciones para ajustar los términos de la relación laboral. En efecto, si antes la maternidad era movilizadada en el marco de relaciones afectivas para conseguir un par de horas al día recuperables y cuidar a un hijo enfermo, hoy las TRH pueden recurrir también a los derechos para garantizar su día libre y pago en orden a tal fin.

En suma, el nuevo set de derechos es movilizado por las TRH en ciertas condiciones sociales específicas. Como dicha movilización se hace dentro de los márgenes de una relación de dominación capitalista, a lo sumo despliega un poder dentro de los esquemas de la subordinación (Modonesi 2010). Por lo dicho, la negociación, como expresión de la voz del subalterno, deviene política en el proceso de subjetivación porque, a partir de la apropiación de los derechos, constituye un ajuste de los términos de la dominación operado por el despliegue de un poder dentro de sus márgenes (Modonesi 2010).



## Conclusiones

Como se ha reiterado a lo largo de la presente investigación, las TRH han desarrollado históricamente su labor en condiciones de extrema vulnerabilidad, informalidad e individualización, teniendo un escaso margen para generar procesos de organización y acción colectiva desde los cuáles materializar sus demandas en la institucionalidad del Estado (Chaney y García Castro 1989, Tizziani 2011). Es por ello que en nuestro caso, y en el período bajo estudio, la cristalización de los nuevos derechos laborales no fue tanto el resultado de la presión colectiva desde abajo, ni de algún tipo de arreglo político corporativo (Offe 1990), sino el fruto de iniciativas fundamentalmente gubernamentales, con más o menos incidencia de las organizaciones en cuestión (Tizziani 2011, Urinora Crespo et al. 2014). Con las nuevas regulaciones se abrió paso a una equiparación de derechos laborales sin precedentes para las TRH en los países bajo estudio (Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres 2016). Esto es fundamental puesto que se ha señalado a la ciudadanía social, dentro de la cual se conciben los derechos laborales, como condición de posibilidad material del ejercicio de los demás derechos, especialmente políticos, en la medida en que matiza las desigualdades de clase y, por tanto, las asimetrías de poder (Sojo 2002). Además la ciudadanía social constituye una forma jurídica de protección de la población inserta en los mercados de trabajo informalizados puesto que los derechos sociales hacen al trabajo y a la reproducción de la vida menos dependientes de las lógicas del mercado (Bayón, Roberts y Saraví 1998). De hecho, partir de la sanción de las nuevas leyes para el sector se consolidaría una tendencia iniciada con los nuevos gobiernos: una creciente –aunque inacabada- cristalización efectiva de los derechos laborales de las TRH.

Por otro lado, desde la entrada en vigencia de las nuevas leyes en ambos países se han sucedido hechos como el aumento de las demandas laborales por parte de las TRH en Argentina ante la institucionalidad del Estado o la formalización del primer sindicato del sector, SINUTHRE, en el Ecuador. Tales antecedentes sugieren que ha empezado a tomar fuerza en las TRH cierta concepción de su lugar en la relación laboral como trabajadoras con derechos. Pero también dan cuenta de la consolidación de ciertas acciones -individuales y gremiales- tendientes a poner en cuestión ciertos términos de sus relaciones de trabajo. Ambos asuntos, los cambios de concepción que el sujeto despliega sobre su lugar en una relación de dominación y las acciones que en consecuencia desarrolla, constituyen las dos

facetas fundamentales de lo que se entiende como subjetivación política (Modonesi 2010). De ahí la relevancia de problematizar tal proceso a partir de la apropiación de los recientes derechos cristalizados.

Frente a lo dicho la presente investigación se preguntó cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por parte de las TRH en Argentina y Ecuador en sus procesos de subjetivación política subalterna. De forma comparada, desde la sanción de las nuevas normativas en cada país y enfocándonos en sus experiencias de trabajo en el ámbito del hogar, específicamente nos preguntamos: **1-** ¿cómo y en qué condiciones los derechos son apropiados por las TRH al concebir su lugar en las relaciones laborales?; **2-** ¿cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados para resistirse contra cuáles términos de sus relaciones laborales?; **3-** ¿cómo y en qué condiciones los nuevos derechos son apropiados por las TRH para negociar sobre cuáles términos de sus relaciones laborales? En definitiva, nos interrogamos ¿de qué manera la apropiación de derechos por parte de los subalternos juega un papel en la transformación o mantenimiento de las relaciones de poder?

Con respecto a la primera pregunta específica, abordar este asunto toma relevancia puesto que la literatura sobre el servicio doméstico ha señalado distintas razones por las cuáles las TRH tienden a no concebirse como trabajadoras con derechos. Esto, ya sea por dedicarse a un trabajo históricamente desvalorizado y generalmente ajeno a los términos laborales tradicionales (León 2010, Tizziani 2010, Brites 2013, Messina 2016), por desarrollarse en el marco de relaciones afectivo-familiares (Rodgers 2009, Blanco Abellán 2014, Canevaro 2014) o por no estar sindicalizadas (Goldsmith Connelly 1992, Moya Herrera 2015). Así, entenderse como “criada”, “sirvienta” o “la chica que ayuda”, limitaría que conciben como injustos ciertos términos de su relación de trabajo y actuar en consecuencia.

Respecto a la subjetivación política, se ha señalado el rol que cumple el problema de la toma de conciencia por parte del subordinado acerca de su lugar objetivo en la relación de dominación realmente existente de cara a su transformación (Modonesi 2010). No obstante, dicho planteo llevaría a indagar si y cómo las TRH toman conciencia de un lugar único en una relación social objetiva, partiendo de la idea de un hiato entre la realidad y la percepción que se tiene sobre ella. Por el contrario, analizamos cómo y en qué condiciones las TRH conciben su lugar en la relación laboral, teniendo presente que la entrada en vigencia de nuevos

derechos puede generar un desfase entre la experiencia vivida -la realidad tal y como es- y las expectativas -reivindicaciones- de los subalternos (Santos 2009).

Al respecto resultó útil la noción de posición de sujeto (Laclau y Mouffe 1985). Esta implica que un sujeto no es solo el lugar que ocupa en una relación de producción capitalista en tanto proletario explotado por la burguesía e, incluso, puede no concebir esto como propio de su realidad (Laclau y Mouffe 1985). La noción de posición de sujeto nos permitió entender cómo las TRH se conciben desde uno o varios lugares -trabajadora, ciudadana y familiar- en el marco de su relación laboral y cómo, desde allí, entienden tanto su legítima titularidad como la posibilidad de reclamar sus derechos.

En función del análisis sobre el material empírico se han delimitado tres posiciones de sujeto, consolidadas en el marco de condiciones sociales específicas, a partir de las cuales las TRH entienden su titularidad y posibilidad de reclamo de sus derechos luego de la sanción de las nuevas leyes en los países bajo estudio. Dichas posiciones se han definido como: I- trabajadora del hogar, II-ciudadana del ciclo político postneoliberal y III- familiar de los empleadores.

En tanto trabajadoras del hogar, las TRH de ambos países, insertas bajo la modalidad mensual o por hora, manteniendo o no lazos afectivos, valoran su trabajo a partir del esfuerzo que demanda, por entenderlo como parte de una doble jornada y por ser condición de realización laboral de sus empleadores. Además, a partir del conocimiento de sus derechos formales, las que llevan más años laborando en el sector, entienden determinadas experiencias laborales como injustas, es decir, desajustadas de las expectativas generadas por las nuevas normativas (Santos 2009). De ahí que muchas de ellas, especialmente las empleadas gremialmente capacitadas, se vean predispuestas a reclamar la realización de los derechos que poseen tanto exigiéndoselos a sus empleadores como apelando a su organización sindical. En tal marco, las TRH se conciben en la relación laboral como trabajadoras con derechos, de igual valor en comparación con los de otras actividades y con la posibilidad de reclamar lo que formalmente les pertenece.

En calidad de ciudadanas del ciclo político postneoliberal, las TRH de ambos países, insertas de forma mensual y con más años de trayectoria laboral, se inclinan por diferenciar sus

experiencias laborales entre un antes y un después, que tiene como punto de quiebre la sanción de las nuevas normativas por decisión de quien encabezara el ciclo político en Argentina y Ecuador. De esta forma, definen un momento pasado de abusos, necesidad y exclusión y un momento posterior de protección, inclusión y reconocimiento. Además, tienden a señalar que el reconocimiento de sus derechos fue gracias a los respectivos liderazgos. De hecho, señalan que una vez terminados sus mandatos no cuentan con el mismo respaldo desde el gobierno.

En adición, entienden su inscripción en la ciudadanía social, a partir de la formalización de sus derechos laborales, no solo como TRH, sino como parte de un sector social más amplio - en su opinión- especialmente atendido por dichos gobiernos: los pobres, los excluidos, los olvidados. Si bien resaltan la responsabilidad de los ex presidentes sobre la cristalización de las nuevas leyes, conciben la legitimidad y posibilidad de reclamar sus derechos en el marco de las instituciones del Estado, especialmente las empleadas no capacitadas gremialmente. En definitiva, desde esta posición las TRH se conciben como trabajadoras-ciudadanas con posibilidad de llevar sus potenciales conflictos laborales y reclamar sus derechos frente a las carteras públicas correspondientes en cada país.

Como familiares de los empleadores, se hizo especial hincapié en el lugar de las relaciones afectivas protagonizadas por aquellas empleadas madres, no capacitadas y laborando de forma mensual, asumiendo actividades de cuidado. En primer término se observaron intervenciones que mostraron el afecto hacia la persona cuidada y el buen trato –en términos de dádivas, permisos y gestos de cariño- como un límite al cumplimiento de la ley laboral y a la concepción de las TRH como trabajadoras, especialmente en el caso ecuatoriano. Sin embargo, los empleadores también se ven sujetos a un lazo afectivo, lo que puede impulsar el reconocimiento de los derechos laborales o la flexibilización de ciertas exigencias, especialmente cuando se trata de una relación entre empleadoras y empleadas madres.

De todas formas las trabajadoras entienden que este tipo de lazos, derivados en una confianza excesiva, puede implicar ciertos abusos. Por ello, el buen trato también puede y suele ser entendido por las empleadas como el reconocimiento de los propios derechos. Esto no quiere decir que siempre estén dispuestas a reclamar lo que no les es reconocido. De hecho, muchas veces el cariño que tienen por los empleadores y el hacer cumplir las normas laborales entran

en tensión, especialmente cuando la relación familiar deviene en lazos de lealtad. Sin embargo, por el hecho de mantener una relación afectivo-familiar, las TRH también entienden que debe existir una reciprocidad entre su buen desempeño laboral y el respeto a sus derechos por parte de los empleadores, quienes dicen concebirlas como parte de su familia. Por ello, muchas veces, la falta de reciprocidad es mal vista por las TRH y, por indignación, enojo o tristeza, se deciden por hacer cumplir la norma que las ampara, ya sea apelando a los miembros de la familia, a su sindicato o al Estado. Recordemos que las emociones pueden ser motivadoras para luchar por los propios derechos, especialmente cuando el sujeto no se siente respetado. Esto último da cuenta de que sentirse parte de la familia no implica necesariamente renunciar a los derechos, sino también reclamarlos en tanto se entienden como un elemento clave de una relación asentada en la reciprocidad.

Desde cada posición de sujeto las TRH conciben de distintas formas su legítima titularidad sobre sus derechos y, por tanto, la posibilidad de reclamarlos. En tal sentido, al respecto de la subjetivación política, las TRH no dejan de lado la supuesta “ilusión” de ser familiares de los empleadores al “tomar conciencia” de su verdadero lugar de trabajadoras en la relación laboral. Hemos dado cuenta, más bien, de un proceso en el cual las TRH re-significan sus múltiples y simultáneas posiciones de sujeto. De tal forma, la apropiación de los derechos por parte del subalterno se consolida con el/los lugar/es que este entiende ocupar en una relación social. Dicha apropiación, al mismo tiempo, resignifica su forma de entender dicho/s lugar/es. Así, una relación es significada (como laboral) en la medida en que el sujeto se arroga el derecho a algo (vacaciones) en función del lugar que entiende ocupar en ella (trabajadora).

Lo último nos permite afirmar que, luego de la sanción de las nuevas leyes, las TRH logran autonomizarse, en ciertas condiciones, de ideas ampliamente extendidas tales como que su labor no es equiparable a cualquier otra por desarrollarse en el ámbito doméstico y reducirse a la “mera” reproducción de la vida. Pero también logran tomar distancia de la idea del lazo familiar como la obligación de sostener una lealtad unilateral para con el empleador que “las ayuda” o “les hace regalos”. Por lo dicho, no solo aparece la posibilidad de reclamar el derecho ante las instituciones del Estado o los respectivos gremios, sino también frente a los miembros de la familia. Tal reclamo, teniendo en cuenta la situación subalterna en la que se encuentran las TRH y considerando nuestro foco en sus experiencias en el ámbito del hogar,

lo hemos problematizado en las formas de resistir contra y sus dinámicas de negociar sobre los términos de su relación laboral.

En el capítulo 3, teniendo en cuenta los cambios en sus concepciones sobre su derecho a tener derechos y el desajuste entre su experiencia -laboral- y expectativa -normativa- (Santos 2009), se prestó especial atención en cómo las TRH se apropian de sus derechos para resistir contra determinados términos de su relación laboral.

Las acciones de resistencia se configuran en ciertas condiciones, es por ello que muchas veces la única salida para negarse a ciertos abusos tiene que concretarse de manera oculta (Scott 2000). Así, no cumplir con una orden o no hacer bien una labor, es propio de las trabajadoras ecuatorianas que se insertan de manera mensual y que, por no tener distintas fuentes de ingreso laborando en diversas casas, no pueden darse la oportunidad de reaccionar de manera tal que corran el riesgo de ser despedidas. Sin embargo, esto no quiere decir que por hartazgo o enojo, también de manera oculta, no traten de administrar un costo (León Medina 2018) a sus empleadores no haciendo bien el trabajo que deberían realizar. En ambos casos, las expectativas generadas por el nuevo set de derechos justifica la resistencia contra términos laborales no ajustados a la norma legal.

También se ha visto que las TRH se resisten contra ciertos términos de manera pública. La voz -como negación- y la salida -en forma de renuncia- son típicas en estas situaciones (Hirschman 1970). La voz, consolidada con la cristalización de ambas leyes, suele estar más presente para el caso de las trabajadoras argentinas insertas de manera mensual, mientras que para las TRH ecuatorianas con la misma inserción, solo emerge cuando entre las partes existe una relación de confianza. Como se ha dicho, esta relación se asienta en lazos afectivos que generan sentimientos de mutua lealtad o reciprocidad. Así las empleadas encuentran una condición para expresarse de manera directa y con menos preocupaciones (Blanco Abellán 2014). De tal forma, como señala Hirschman, “the likelihood of voice increases with the degree of loyalty” (Hirschman 1970, 77). En cuanto al uso de la voz, los derechos son apropiados para expresar la negativa ante términos laborales no ajustados a derecho.

Por otro lado, la salida en forma de renuncia es más recurrente para las empleadas de ambos países que laboran en más de una casa y que, por tanto, cuentan con distintas fuentes de

ingreso. Dicha tendencia se consolida en un contexto económico en que haya más demanda que oferta de trabajo (Remedi 2014). Así, en este caso, si bien es la situación de mercado la que habilita la decisión de renunciar, la voz se consolida por la entrada en vigencia de las nuevas leyes nacionales. La expectativa de las TRH, en este caso, está en poder insertarse en otro hogar en el cual se reconozcan algunos de sus derechos laborales.

La voz, especialmente en Argentina, no solo encuentra en la capacitación gremial una condición de posibilidad (del Campo y Ruiz 2013), sino también en la Ley. En este sentido, los nuevos derechos no solo son apropiados por las TRH sino que inciden en la relación laboral al limitar las posibles acciones de los empleadores y potenciar la de las trabajadoras. Es en este marco cuando surgen las circunstancias para que las TRH puedan expresarse públicamente. Recordemos a Liliana cuando afirmaba: “Desde que está la Ley, podemos hablar un poco más (...). Saben (los empleadores) que tenemos derechos como trabajadoras” (GDI-ARG Liliana, 3/3/2018).

Con todo, las acciones de resistencia tanto ocultas como públicas tienen un carácter político en la medida en que tienden a poner diques sobre la situación de subordinación (Roux 2005, Modonesi 2010). Pero la posibilidad de reclamar públicamente por ciertas situaciones o renunciar al trabajo, implica cierto margen de autonomía (Modonesi 2010) pues es a partir de tales acciones que hacen de los derechos disponibles un recurso para decir no a los términos de la relación de poder. Si, como vimos, la renuncia es habilitada más que nada por una situación de mercado, es la Ley la que aparece como posibilidad de expresión pública. Y si bien tales acciones no deriven en un cambio radical de la condición de la explotación global, muestran la capacidad de las TRH de limitar de manera precaria los márgenes de la subordinación (Modonesi 2010). Se trata, en definitiva, del despliegue de una forma de poder, dentro del ámbito laboral, como expresión de la subjetivación política en términos subalternos (Modonesi 2010).

Además de resistir, las TRH han demostrado reclamar sus derechos laborales al momento de negociar sobre ciertos arreglos de su relación laboral no ajustados a la Ley. En el capítulo 4 se abordó cómo y en qué condiciones lo hacen, teniendo como base la expectativa generada por las nuevas normativas (Santos 2009). En sus dinámicas de negociación los derechos son utilizados como un recurso clave en las argumentaciones y planteos de demandas. De tal

forma, además de habilitar la voz en forma de rechazo, los derechos son usados para cristalizar mejores condiciones de trabajo, especialmente en torno a la posibilidad de ampliar sus cuotas de tiempo disponible y mejorar sus ingresos.

Con respecto a la disponibilidad de tiempo para el ejercicio de las responsabilidades del cuidado no remunerado, los derechos son movilizados en conjunto con la situación de maternidad. Esto es así, especialmente para el caso de las trabajadoras ecuatorianas laborando de forma mensual y en una relación signada por el afecto frente a una empleadora madre. Según esto último, se ve que esta conjunción argumentativa entre lo privado (maternidad) y lo público (derechos) es posible en la medida en que ambas esferas no se conciben como ámbitos separados. Por otro lado, la negociación sobre los tiempos para el ocio o el estudio -preocupación más reiterada por las trabajadoras argentinas- tienden a prosperar en relaciones laborales mensuales pero no mediadas por lazos afectivos. En este caso, antes que la maternidad, los derechos y la capacitación gremial se movilizan para garantizar ciertos márgenes de tiempo para las TRH que no son madres o que ya no se dedican al cuidado de sus hijos. El ciclo de vida de las trabajadoras es clave para entender su preocupación por conseguir cuotas de tiempo en relación a determinados fines.

Lo dicho indica que, aunque se ha señalado que las empleadas insertas de manera mensual suelen tener sus capacidades de negociación limitadas (Tizziani y Pereyra 2014), recurrir a otros argumentos -como el de la maternidad- en su situación laboral -signadas por lazos afectivos- pueden reorientar ciertos términos de la relación laboral -como el pago del día no laborable por enfermedad de un familiar-.

En cuanto a la negociación sobre el ingreso, mientras las trabajadoras de ambos países insertas por hora tienen más autonomía para reclamar el seguro social o aumentos salariales -derechos que acrecientan de manera fija su ingreso-, las que laboran de forma mensual lo hacen en menor proporción y, especialmente, cuando no tienen hijos que mantener. Sin embargo, en ambos casos se recurre a los derechos para negociar. Por otro lado, las trabajadoras que laboran de forma mensual y tienen hijos a quienes cuidar, intentan mejorar -o asegurar- de forma eventual su ingreso negociando derechos como aguinaldos y liquidaciones. En ocasiones también suelen apelar a su condición de madres, especialmente cuando las despiden. Finalmente, quienes laboran de forma mensual y están capacitadas -



fundamentalmente las argentinas- movilizan sus conocimientos profesionales y las relaciones afectivas con sus empleadores para que se les pague la realización de tareas no convenidas al inicio de la relación de trabajo o que han aprendido a realizar en el marco de cursos gremiales de profesionalización.

Esto último marca una diferencia importante entre lo que ofrecen los gremios del sector en Argentina y Ecuador. Mientras el segundo trata de financiar cursos esporádicos de capacitación y concientización en derechos con el apoyo de otras organizaciones – especialmente ONGs extranjeras-, el primero cuenta con una escuela propia que además se encarga de la profesionalización de las actividades del servicio doméstico.

A partir de las negociaciones que entablan las trabajadoras tienden a cristalizar ciertos derechos reconocidos, pero también nuevos arreglos informales. Al respecto de su tiempo para hacerse cargo de los cuidados no rentados, se ha visto que luego de la sanción de las leyes cada vez más se dejan de lado los arreglos y se cumplen las nuevas regulaciones legales. De pedir dos horas recuperables para cuidar a los hijos enfermos, las TRH demandan y logran su derecho al día libre, pago y no recuperable, por enfermedad de un familiar. Pero también, las negociaciones pueden empezar reclamando derechos y acabar en salidas no necesariamente ajustadas a la norma. Sobre el caso argentino, cuando las TRH están capacitadas apelan al pago extra de tareas extra que han aprendido en los cursos de profesionalización, más aún cuando los empleadores les exigen realizar actividades no acordadas en sus contratos o al inicio de la relación laboral. La remuneración de dichas tareas, sin embargo, no suele estar registrada ante las instituciones estatales de seguridad social.

Si bien el desenlace no respeta la legalidad en sentido estricto, los derechos aparecen como condición del despliegue de un poder por parte de las TRH en la medida en que están disponibles como recursos a ser movilizados en ciertas condiciones. Así, la negociación, como expresión de la voz del subalterno, deviene política en el proceso de subjetivación porque, a partir de los derechos, constituye un reajuste de los términos de la dominación (Modonesi 2010). Si resistir implica rechazar ciertos elementos de la relación de poder, la negociación deviene en su reorientación.

En términos generales, desde ciertas posiciones de sujeto, las TRH conciben su lugar en la relación laboral y entienden I- su legítima titularidad sobre los derechos que formalmente poseen y II- la posibilidad/modo de realizarlos/reclamarlos. En términos subalternos, esto implica hacer uso los derechos como recursos para I- resistir contra ciertos términos de la relación laboral de forma oculta y/o pública y II- negociar sobre ciertos términos de la relación laboral en materia de disponibilidad del propio tiempo y monto del ingreso. Mediante la apropiación de sus derechos de formas no preestablecidas en la ley, las TRH desarrollan un poder que se despliegan dentro del campo de la dominación (Modonesi 2010).

Ahora bien, la literatura ha puesto especial atención al problema de la apropiación del derecho -como corpus jurídico- o del principio del Estado de Derecho, para inscribir ciertas demandas de actores colectivos en la institucionalidad estatal (Domingo 2000, Dagnino 2004, Santos 2009). No obstante, en función de la situación laboral de las TRH y de nuestro enfoque en sus experiencias en el hogar, hemos analizado cómo y en qué condiciones estas se apropian de los derechos ya cristalizados para criticar, rechazar y/o reordenar los términos de una relación social de poder asentada.

En términos metodológicos esto implicó, en primer lugar, conocer el complejo entramado de condiciones estructurales que las oprimen. Pero la heterogeneidad constitutiva de las TRH en ambos países nos empujó a construir una delimitación de características comunes que hiciera posible la comparación. Al poner foco en el grupo más homogéneo y amplio posible, la investigación obvió dos situaciones clave en torno al servicio doméstico: el realizado por niños, niñas y adolescentes y el que se desarrolla puertas adentro (cuando la trabajadora vive con sus empleadores). Si bien ambos escenarios son minoritarios en Argentina y Ecuador, en otros Estados del sur global sigue siendo moneda corriente y están sujetos a todo tipo de abusos (OIT 2016b). De tal forma, la selección de ambos países, teniendo en cuenta la sanción de las nuevas leyes en el marco de un ciclo político similar, implicó establecer los primeros pasos de nuestra delimitación analítica, especialmente en su nivel estructural. Tales definiciones posibilitaron ciertos resultados al tiempo en que limitaron sus alcances.

Una vez consolidado lo anterior, sobre el nivel institucional de la propuesta analítica, como nuestro foco se puso en los derechos, interesó avanzar sobre dos puntos: conocer en detalle los nuevos marcos regulatorios y analizar su cumplimiento efectivo. Para el primer asunto -

luego de estudiar las intervenciones previas sobre el sector- nos enfocamos en tres cuestiones: sobre qué dimensiones laborales avanzaban las normas, cuál era la extensión de los nuevos derechos y cuáles fueron las nuevas instituciones creadas para hacerlos cumplir. Este abordaje no solo permitió enumerar derechos reconocidos, sino también tener en cuenta a quiénes llegaban. Conocer las definiciones jurídicas sobre el campo de acción de la norma es fundamental para saber quiénes son titulares de cuáles beneficios.

Sobre el segundo asunto, las tasas de crecimiento del cumplimiento efectivo de ciertos derechos en Argentina y Ecuador nos proporcionaron un indicador clave: su extensión a cada vez más hogares y, por tanto, su creciente relevancia en la experiencia laboral de las TRH en ambos países. Sin embargo, este análisis permitió conocer el cumplimiento de algunos de los tantos beneficios legales del sector: solo los recabados por las encuestas consultadas. Además, y especialmente para el caso argentino que contaba con una legislación sobre servicio doméstico desde mediados del siglo pasado, concentrarnos en el contexto político de la sanción de ambas Leyes no nos permitió problematizar nuestros hallazgos frente a posibles procesos previos de apropiación de derechos.

Ahora bien, para avanzar sobre el nivel agencial del marco analítico se planteó la realización de grupos de discusión. Estos a los fines de desarrollar una dinámica de interlocución no centrada únicamente en el investigador, sino también protagonizada por las TRH. Sin embargo, como nuestro abordaje problematiza la cuestión de la apropiación en ciertas condiciones, aún era fundamental resolver otro desafío metodológico: recuperar la variedad de características sociales que pudieran influir en el contenido de sus intervenciones. De tal forma, antes de empezar las conversaciones se proporcionó una pequeña encuesta que recabó tal información.

Una vez hecho esto, se debían procesar los datos para dar respuesta a nuestra pregunta de investigación. Sin embargo, tuvimos que afrontar un nuevo desafío: considerando el tiempo disponible y la extensión de un trabajo como el presente fue necesario priorizar las condiciones sociales más relevantes en torno a las cuáles las TRH desplegaban ciertas ideas o acciones. Por ello, el tratamiento de los datos se realizó con el programa ATLAS.ti. Con este fue posible codificar las expresiones de las TRH a partir de dos tipos de códigos o etiquetas: los que daban cuenta de sus ideas/acciones y los que rescataban las condiciones en las cuáles

maduraban. Así estuvimos en condiciones de realizar el análisis de coocurrencias que nos permitía saber qué códigos estaban más relacionados. Hecho esto terminamos de construir nuestro marco analítico, priorizando tres condiciones que eran las más relevantes, es decir, las más coocurridas con las ideas y acciones de las TRH: I- la forma de inserción laboral (mensual o por hora), II- la (no) consolidación de relaciones afectivo-familiarísticas y III- el (no) haber formado parte de capacitaciones gremiales.

Esta nueva delimitación nos permitió enfocar nuestro análisis al costo de excluir otras posibilidades de abordaje. Al descartar ciertas condiciones, otras citas originalmente seleccionadas para su procesamiento en ATLAS.ti no fueron tenidas en cuenta para estructurar nuestra narrativa. De tal forma, nuestra propuesta puede dar cuenta de cómo resiste a ciertos términos una TRH inserta de manera mensual, pero no logra problematizar si ser beneficiaria de una política pública de transferencia monetaria condicionada (como la Asignación Universal por Hijo en Argentina o el Bono de Desarrollo Humano en Ecuador) constituye una condición de posibilidad para negociar sus derechos laborales. De tal forma, el procedimiento realizado dio paso a un conjunto de resultados que fueron expuestos en este texto y cualquier cambio podría haber dado paso a otros hallazgos que nos habilitar discutir otros aportes de estudios previos. Los datos toman sentido, en definitiva, por su procesamiento y en el marco de una interpretación teórico-analítica (Ragin 2007).

Ahora bien, nuestro enfoque sobre las experiencias laborales individuales de las TRH en los hogares presentó distintas implicancias tanto metodológicas como analíticas. Desde tal punto de partida, la cuestión de la apropiación de los derechos no se abordó en torno a las instituciones del Estado (judicializando conflictos laborales, por ejemplo) sino frente a los empleadores, esto es frente al otro de la relación de poder. Al mismo tiempo, centramos en el ámbito del hogar, nos hizo abordar la cuestión de la apropiación en el marco de condiciones sociales inmediatas (el tipo de inserción laboral), si bien enlazadas con macro-estructuras (como la pertenencia de clase), propias de la rama de trabajo en cuestión. Queda pendiente un abordaje más acabado que tenga en cuenta el escenario macrosocial respecto al nivel estructural del análisis.

Por otro lado, y teniendo en cuenta dichas condiciones priorizadas, abordamos cómo los derechos son movilizados por las TRH en sus negociaciones apelando a otros elementos clave

en sus planteos. Así, en relaciones laborales signadas por el mutuo afecto entre madres, las trabajadoras movilizan la condición de maternidad para hacerse de ciertos derechos. En tal sentido, vale avanzar en investigaciones futuras considerando el nivel estructural del análisis no solo como ámbito del condicionamiento de la acción, sino también en su dimensión recursiva y/o teniendo en cuenta los recursos –aunque desiguales- que quedan a disposición de los agentes involucrados en una relación social dada.

Enfocarnos en las experiencias laborales en el ámbito de su desarrollo -el hogar- además nos permitió abordar no tanto cómo un actor trata de realizar un derecho considerado como propio inscribiéndolo en la institución del Estado, sino, por decirlo de alguna manera, “el día después” de tal proceso. Esto es, cómo, una vez cristalizados los derechos, su apropiación es una posibilidad de los sujetos subalterno por significar, resistir y/o ajustar los términos de una relación de dominación. Creemos que esto fue de suma importancia en cuanto a un grupo social con débiles organizaciones y con una inserción laboral individualizada, cuyos derechos no fueron fundamentalmente el resultado de una lucha desde abajo.

En estos términos, y considerando la compleja trama de subordinación referente a las TRH, nos centramos en el nivel subalterno de las posibilidades de apropiación de los derechos, esto es: desde acciones de resistencia y negociación desarrolladas en el ámbito de la relación laboral. Por ello, este trabajo no avanza en la movilización de los derechos por parte de un sujeto que libra una lucha directa contra una forma global de dominación a los efectos de autonomizarse. Más bien, y específicamente en cuanto a la relación entre subjetivación política y cambio de la realidad social, hemos podido dar cuenta de cómo y en cuáles condiciones de subordinación, la apropiación de los derechos puede aportar al rechazo o reajuste de la relación de poder dentro de sus márgenes.

Centramos en el momento subalterno de la subjetivación política nos permitió, además, diferenciar la especificidad de las acciones de negociación frente a las de resistencia. En efecto, hemos visto que a partir de las primeras es posible redefinir ciertos términos de una relación, mientras que las segundas tratan de impedir su concreción. Así, el sujeto no solo expresa un rechazo sino una forma de reordenar lo establecido. A tales fines, observamos que se debe recurrir a ciertos argumentos y plantearlos frente al otro de la relación. Si la resistencia constituye un proceso en el que el sujeto acepta y rechaza los términos de una

relación, la negociación implica la posibilidad de bosquejar alternativas ante el rechazo. Queda pendiente, para futuros trabajos, repensar en términos teóricos el lugar de la negociación en los procesos de subjetivación política.

Como se puede notar, la inclusión del nivel institucional a nuestro marco analítico sobre la subjetivación política buscó problematizar el lugar de los derechos en los procesos de autonomización de los sujetos. Para esto tuvimos que evitar reproducir un presupuesto clave de la tradición de pensamiento marxista: la idea de que los derechos forman parte de una superestructura jurídica que es resultado y condición de reproducción del orden de dominación capitalista.

Pero la inclusión del nivel institucional no solo implicó suspender tal idea, sino darle una especificidad. Al recuperar la noción de la potencia emancipatoria del derecho, rechazamos otro supuesto: que la acción estatal está solo orientada a normar la acción de los sujetos. Tal postura, característica de la propuesta analítica foucaultiana, se consolida al resaltar la dimensión regulatoria de la Ley, especialmente de su rama penal, sobre la conducta de los sujetos. Sin embargo, prestar atención a los derechos que cristaliza, y en su apropiación, nos permite reinterpretarla como una herramienta clave a partir de la cual el sujeto puede re- marcar los términos de una relación de poder. Queda pendiente para próximas investigaciones no solo pensar la cuestión de la apropiación, sino también la incidencia del derecho relaciones sociales específicas. Tal perspectiva nos permitiría problematizar no tanto cómo una de las partes de la relación trata de reorientar sus términos, sino también cómo los involucrados reorientan sus conductas en función de la entrada en vigencia de nuevas normativas.

La entrada en vigencia de los nuevos derechos fue clave para que las TRH concibieran como injustos ciertas situaciones y se animaran a expresarse con vistas a realizar alguna de sus expectativas. De tal forma, los derechos fueron fundamentales en torno a los dos aspectos que hacen a la subjetivación política: la concepción del sujeto respecto a su lugar en la relación de poder y la posibilidad de actuar en consecuencia.

Ahora bien, mientras Modonesi plantea la autonomía como el nivel más alto de la subjetivación política (2010), también la reconoce como base del despliegue de la subjetivación subalterna y antagonica. Pero esto nos obligó a partir de un supuesto clave: a

pesar de lo tan restrictivo que pueda ser un orden de dominación, este nunca limita toda potencia de agencialidad del sujeto. Sin embargo, no es lo mismo resistirlo de forma oculta, que rechazarlo, negociar alguno de sus términos o contestarlo de manera pública. El propio Modonesi jerarquiza estas posibilidades caracterizando el despliegue de distintas formas de poder. Por ello nos preocupamos por problematizar las condiciones de posibilidad de acción pública sobre los términos de la relación laboral. En este punto nos hemos centrado al incluir el nivel institucional en nuestro marco analítico sobre la subjetivación política.

Las mismas TRH han dicho que gracias a Ley tuvieron la posibilidad de expresarse “más”. Ese “más” implica que no había un momento previo de total silencio, pero que emergió un nuevo elemento que las llevó a poder actuar con más holgura en el marco de la dominación. Así, ahora podían, en ciertas condiciones sociales, reordenar los términos de la relación de poder en función de lo demarcado por el corpus jurídicos del Estado. Esto, como se ha dicho, además de diferenciar resistencia de negociación en el ámbito subalterno, nos lleva a tomar como legítima una de las tantas formas en las que el cambio social puede cristalizar en los procesos de subjetivación política: la reforma de la dominación como una posibilidad más entre el rechazo y la salida del orden.

Con todo, los derechos pueden ser condición de posibilidad de la acción de los sujetos y pueden constituir recursos para ser movilizados dentro de los márgenes de una relación de dominación. Así, los dominados encuentran en los derechos la posibilidad de desplegar un poder dentro de la subordinación, consolidando una subjetivación política subalterna, con la posibilidad de darle un nuevo curso.

## Anexo 1

Se adjunta el formato de encuesta para los Grupos de Discusión de Argentina y Ecuador, respectivamente.<sup>80</sup>

<b>Grupo de Discusión - Argentina</b>				
La presente es una breve encuesta realizada en el marco del Grupo de Discusión del que está participando. En esta, usted no deberá agregar datos privados de ningún tipo ya que solo se desarrolla para recabar información socioeconómica. Marque con una “x” o complete, según corresponda. Ante cualquier duda pregunte al moderador del Grupo de Discusión.				
<i>Primera parte</i>				
<b>1. Género</b>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
<b>2. Edad</b>	<input type="text"/>			
<b>3. Lugar de nacimiento</b>	Provincia	Ciudad o poblado		
	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
<b>4. Zona</b>	Rural	<input type="checkbox"/>	Urbana	<input type="checkbox"/>
<b>5. Si NO nació en Bs. As. ¿Cuál fue la razón principal para venir?</b>				
Trabajo	<input type="checkbox"/>			
Mejores ingresos	<input type="checkbox"/>			
Matrimonio	<input type="checkbox"/>			
Estudios	<input type="checkbox"/>			
Salud	<input type="checkbox"/>			
Otro	<input type="checkbox"/>			
<b>6. Pertenencia étnica</b>				
Indígena	<input type="checkbox"/>			
Negra	<input type="checkbox"/>			
Mestiza	<input type="checkbox"/>			
Blanca	<input type="checkbox"/>			

<sup>80</sup> En la pregunta “11B” se coloca el monto del valor de la canasta básica familiar para ambos países durante 2018.



Otro	
------	--

**7. Nivel de educación alcanzado**

Jardín	
Primaria	
Secundaria	
Terciaria	
Otro	

<b>8A. ¿Tiene hijos?</b>	<b>Si</b>		<b>No</b>	
--------------------------	-----------	--	-----------	--

<b>8B. ¿Cuántos?</b>	
----------------------	--

**9. Estado Civil**

Casada	
Separada	
Divorciada	
Viuda	
Soltera	

**10A. En su hogar ¿realiza actividades no remuneradas (limpieza, etc.)?**

SI		NO	
----	--	----	--

**10B. ¿Cuántas horas por día le dedica aproximadamente?**

Horas	
-------	--

**11A. ¿Su nivel de ingreso es menor, igual o mayor al salario mínimo?**

Menor		Igual		Mayor	
-------	--	-------	--	-------	--

**11B. ¿Cuál es el nivel de ingreso salarial de su hogar?**

Hasta 16.700 pesos mensuales
Más de 16.700 pesos mensuales

*Segunda parte*

**12. ¿Se dedica actualmente al servicio doméstico?**

Si		No	
----	--	----	--

**13. Si su respuesta es no, ¿por qué motivo es?**

Despido	
Renuncia	

No consigue	
Otro ¿Cuál?	

**14. ¿Cantidad de años en el servicio doméstico?**

Años	
------	--

**15. Actualmente, ¿recibe algún beneficio por parte del Estado?**

¿Cuál?	
--------	--

**16. Modalidad de servicio doméstico que realiza/ba**

Puertas adentro	
Puertas afuera, para un empleador	
Puertas afuera, por días / horas	

**17. ¿Cuántas horas se dedica/ba al servicio doméstico por día?**

Horas	
-------	--

**18. Si su respuesta es menos de 40 horas semanales, ¿por qué motivo?**

Así se lo exigen	
No pudo conseguir más horas	
Motivos de salud o personales	
Por estudios	
No desea	
Otro ¿Cuál?	

**19. Si su respuesta es más de 40 horas semanales, ¿por qué motivo?**

Así se lo exigen	
Horas extra pagas	
Por necesidad	
Otro ¿Cuál?	

**20. Realiza/ba servicio doméstico para:**

Un hombre	
Una mujer	
Hombres	
Mujeres	

**21. ¿Tiene/tenía contrato escrito?**

Si		No	
----	--	----	--

**22. Recibe/recibía:**

Alimentos	
Vivienda	
Vacaciones	
Descuento jubilatorio	
Obra social	
Aguinaldo	
Días por enfermedad	

**23A. ¿Desea/ba cambiar de actividad?**

Si		No	
----	--	----	--

**23B. Si quiere/quiso cambiar ¿por cuál motivo?**

--

--

## Grupo de Discusión - Ecuador

La presente es una breve encuesta realizada en el marco del Grupo de Discusión del que está participando. En esta, usted no deberá agregar datos privados de ningún tipo ya que solo se desarrolla para recabar información socioeconómica. Marque con una "x" o complete, según corresponda. Ante cualquier duda pregunte al moderador del Grupo de Discusión.

### *Primera parte*

<b>1. Género</b>	Masculino		Femenino	
------------------	-----------	--	----------	--

<b>2. Edad</b>	
----------------	--

<b>3. Lugar de nacimiento</b>	Provincia	Cantón	Parroquia

<b>4. Zona</b>	Rural		Urbana	
----------------	-------	--	--------	--

**5. Si NO nació en Quito/Guayaquil ¿cuál fue la razón principal para venir?**

Trabajo	
Mejores ingresos	
Matrimonio	
Estudios	

Salud	
Otro	

**6. Pertenencia étnica**

Indígena	
Afro-ecuatoriana	
Negra	
Mulata	
Montubia	
Mestiza	
Blanca	
Otro	

**7. Nivel de educación alcanzado**

Jardín	
Primaria	
Educación básica	
Secundaria	
Bachillerato	
Otro	

**8A. ¿Tiene hijos?**

**Si**

**No**

**8B. ¿Cuántos?**

**9. Estado Civil**

Casada	
Separada	
Divorciada	
Viuda	
Unión Libre	
Soltera	

**10A. En su hogar ¿realiza actividades no remuneradas (limpieza, etc.)?**

SI

NO

**10B. ¿Cuántas horas por día le dedica aproximadamente?**

Horas

<b>11A. ¿Su nivel de ingreso es menor, igual o mayor al salario mínimo?</b>				
Menor		Igual		Mayor

<b>11B. ¿Cuál es el nivel de ingreso salarial de su hogar?</b>	
Hasta 700 dólares mensuales	
Más de 700 dólares mensuales	

*Segunda parte*

<b>12. ¿Se dedica actualmente al servicio doméstico?</b>			
Si		No	

<b>13. Si su respuesta es no, ¿por qué motivo es?</b>	
Despido	
Renuncia	
No consigue	
Otro ¿Cuál?	

<b>14. ¿Cantidad de años en el servicio doméstico?</b>	
Años	

<b>15. Actualmente, ¿recibe algún beneficio por parte del Estado?</b>	
¿Cuál?	

<b>16. Modalidad de servicio doméstico que realiza/ba</b>	
Sin retiro	
Con retiro, para un solo empleador	
Con retiro, por días / horas	

<b>17. ¿Cuántas horas se dedica/ba al servicio doméstico por día?</b>	
Horas	

<b>18. Si su respuesta es menos de 40 horas semanales, ¿por qué motivo?</b>	
Así se lo exigen	
No pudo conseguir más horas	
Motivos de salud o personales	
Por estudios	
No desea	
Otro ¿Cuál?	

**19. Si su respuesta es más de 40 horas semanales, ¿por qué motivo?**

Así se lo exigen	
Horas extra pagas	
Por necesidad	
Otro ¿Cuál?	

**20. En el servicio doméstico, para:**

Un hombre	
Una mujer	
Hombres	
Mujeres	

**21. ¿Tiene/tenía contrato escrito?**

Si		No	
----	--	----	--

**22. Recibe/recibía:**

Alimentos	
Vivienda	
Vacaciones	
Ropa	
Seguro social	
13° sueldo	
14° sueldo	

**23A. ¿Desea/ba cambiar de actividad?**

Si		No	
----	--	----	--

**23B. Si quiere/quiso cambiar ¿por cuál motivo?**

--

## **Anexo 2**

Hoja de ruta base para moderar los GD en ambos países:

### A- Especificaciones:

Muy buenas tardes y bienvenidas. El día de hoy participaremos de un grupo de discusión para una investigación académica. Compartiremos una cierta cantidad de ideas sobre sus experiencias en el servicio doméstico. De ahí que los aportes de todas ustedes sean de suma relevancia. Todo aporte es clave, necesario y bienvenido.

No deben dar información personal. Solo se trata de hacer aportes en función de los temas a charlar. La actividad durará entre una hora y hora y media y a los efectos de poder recuperar la información para un análisis más profundo, es importante grabar el desarrollo de las intervenciones. Por ello, a lo sumo, me referiré a ustedes sin decir sus nombres. Marcaré los ejes centrales para compartir experiencias y opiniones, tratando de construir acuerdos generales o establecer disensos.

Por último, quisiera resaltar que es muy importante su participación. Hablen con total libertad y contándonos/contándose lo que les parezca mejor. Todo comentario y toda pregunta son importantes. Quiero agradecerles por hacer el esfuerzo de venir hoy hasta acá. Si les parece, vamos a empezar.

### B- Ejes temáticos (con preguntas o ideas disparadoras):

**1.** Nociones sobre el trabajo doméstico. Cómo se conciben y cómo entienden su lugar en la relación laboral.

- *En función de su experiencia ¿cómo valoraría su actividad en los hogares? (Prestar atención a ideas como “trabajadora” y/o “familiar”).*
- *Si en sus respuestas incorporan palabras como trabajadora, trabajo, empleo, empleador, jefe, preguntar: ¿que son sus empleadores para ustedes? (Prestar atención: a la incorporación de nociones como empleador, jefe, amigo, padre, etc.).*
- *Qué significa para ustedes estar empleada en un hogar (Prestar atención a posibles nociones sobre la valoración de su actividad).*
- *En función de lo respondido, preguntar: ¿Creen que es un trabajo igual a los de otras ramas de actividad? ¿Por qué?*

- *Si surge el tema, profundizar en experiencias generales de trato por parte de sus empleadores/as (preguntar el año en el que se situán sus experiencias: ¿antes o después de la Ley?)*

**2.** Resistencia contra determinados términos de la relación laboral. Considerando su concepción sobre su lugar en la relación laboral, deberían emerger situaciones evaluadas como injustas, incómodas, etc. En contacto con la última pregunta del eje anterior, indagar sobre su relación cotidiana con los/as empleadores/as y sus acciones frente a situaciones de necesidades materiales, órdenes, tratos, etc. Suscitar experiencias de resistencia no mostradas ante el empleador.

- *En función de la última pregunta del eje anterior, profundizar: ¿cómo se han relacionado con sus empleadores/as?, ¿de buena o mala manera?, ¿hay cambios en su presente en relación a su pasado?*
- *Si las maltrataban, ¿qué hacían? (Indagar en la respuesta de las trabajadoras frente a órdenes y opiniones de sus empleadores).*
- *En función de lo anterior: ¿es válida cualquier orden, cualquier opinión? ¿Hacen todo lo que les piden? (Prestar atención lo no admitido como válido).*
- *Si dan cuenta de acciones específicas, profundizar: ¿cómo responden a esos tratos?*
- *Más allá de los tratos, indagar si pedían algo a sus empleadores. En función de esto preguntar: ¿qué hacían cuando sus empleadores les negaban algo que ustedes querían/necesitaban?*
- *Además de pedidos, preguntar: ¿qué hacían cuando sus empleadores les pedían que trabajaran más de la cuenta?*

**3.** Dinámicas de negociación sobre ciertos términos de la relación laboral. Considerando su concepción sobre su lugar en la relación laboral, deberían emerger situaciones por mejorar sus condiciones de trabajo.

- *En relación a sus experiencias ¿qué hacían cuando intentaban mejorar algo de su relación de trabajo? Prestar atención a lo más nombrado (salario, décimos, aguinaldo, etc.) y en función de eso profundizar en el cómo planteaban sus pedidos y qué respondían sus empleadores. Prestar atención a los derechos laborales ¿aparecen en sus relatos? Para conseguir sus fines ¿qué más movilizan?*



- *La negociación se puede dar al inicio de la relación, en su desarrollo o al finalizarla. Por tanto, preguntar para profundizar:*

*Al iniciar la relación laboral, los futuros empleadores, ¿qué les ofrecen?, ustedes ¿-qué- responden? (Atender sobre qué responden -y sobre qué no-).*

*En el desarrollo de la relación, ustedes ¿piden algo?, ¿qué?, ¿qué les responden sus empleadores?*

*Al finalizar la relación laboral, ustedes ¿piden algo?, ¿qué?, ¿qué les responden sus empleadores?*

- *Puntualizar: en algún momento ¿tuvieron que recurrir al a abogados, amigos, familiares o las instituciones del Estado? (Énfasis en el durante y el fin de la relación).*

**4.** Nociones sobre regulaciones, reformas legales y derechos. Conocimiento de las normativas y derechos. Tener en cuenta nociones presentes (derecho, derechos, leyes, etc.), en sus intervenciones previas:

- *¿Existen leyes o políticas sobre el servicio doméstico? ¿Saben, entonces, que tienen derechos?, ¿de qué tipo?, ¿pueden enumerarlos?*
- *Son importantes para ustedes esos -nuevos- derechos. (Prestar atención a si surgen relatos que remitan a un antes y un después de los derechos).*
- *Recuperar lo dicho anteriormente y preguntar: ¿por eso negociaban “x” cosa?, ¿por eso rechazaban cierta orden?*

**5.** Conocimiento del contexto político en el que se consolidaron sus derechos. Nociones sobre el ciclo político kirchnerista y correísta. Atención a posibles comparaciones en torno a sus formas de entablar la relación, la resistencia y las negociaciones con sus empleadores antes y después de dicho ciclo y la sanción de las nuevas leyes.

- *Conociendo sus derechos, preguntar: “¿Saben cuándo se reconocieron estos derechos? ¿Creen que sus derechos fueron reconocidos por decisión de alguien en especial? (Ver si resaltan a su gremio, algún gobierno, etc.).*
- *Asentado esto, y en función de sus intervenciones, profundizar en su situación del “antes” vs el “después”*

C- Cierre:

Hemos llegado al final de la actividad. Todo lo dicho por ustedes es clave para la investigación y los aportes fueron muy interesantes. Entre algunos acuerdos y disensos tenemos: leo apuntes. Espero respuestas y corrijo.

Les recuerdo que lo dicho por ustedes se usará para los fines académicos correspondientes. Les quiero agradecer, una vez más, por haber venido hasta aquí hoy y compartir conmigo una parte de sus vidas, especialmente en lo que hace a su profesión.

Me permito contarles que tendré que hacer otros grupos focales. Por lo que si tienen alguna compañera, amiga, familiar que le interese ser parte de esta actividad (y cumpla con la delimitación básica común), les agradecería mucho que le puedan comentar y, si lo creen oportuno, facilitarme su contacto. Espero que hayan disfrutado el tiempo compartido. Muchas gracias.

### Anexo 3

Matriz básica para sistematizar las intervenciones de las TRH en cada GD. Ejemplo con relatos referidos a la cuestión de la resistencia.

Eje temático / pregunta	Intervenciones de las TRH del GD1-ECU desgrabadas					
	Marga	Cecilia	Azucena	Marcela	Nora	Analía
Eje 2. ¿Es válida cualquier orden, cualquier opinión? ¿Hacen todo lo que se les pide?	Si, a veces no dan ganas de hacer bien. No porque me dé una orden ya me tocaba eso hacer. (Luego de la intervención de Cecilia). Pero eso es doble trabajo: cuidar y limpiar.	Yo cuidaba al bebé, y en las tardes me dejaba. Y tenía que estar con el bebé y ya no hacía bien. Y después venía a reclamar que por qué no hice y no se daba cuenta que tenía el bebé. Tenía que estar con él y no podía limpiar y yo le decía <i>“Pero me está dejando con el bebé...”</i> Por eso yo me salí de ahí.	-	(En torno a la intervención de Marga) Ajá. Cuando me dice que le cuide al bebé ya no limpio.	-	(Le repregunto por su caso) Me ha tocado un niñito, así grandecito. Yo en la mañana aprovechaba, que tenía escuelita o el jardín, yo aprovechaba arreglando. Y después era jugar... Pero no hacía otra cosa

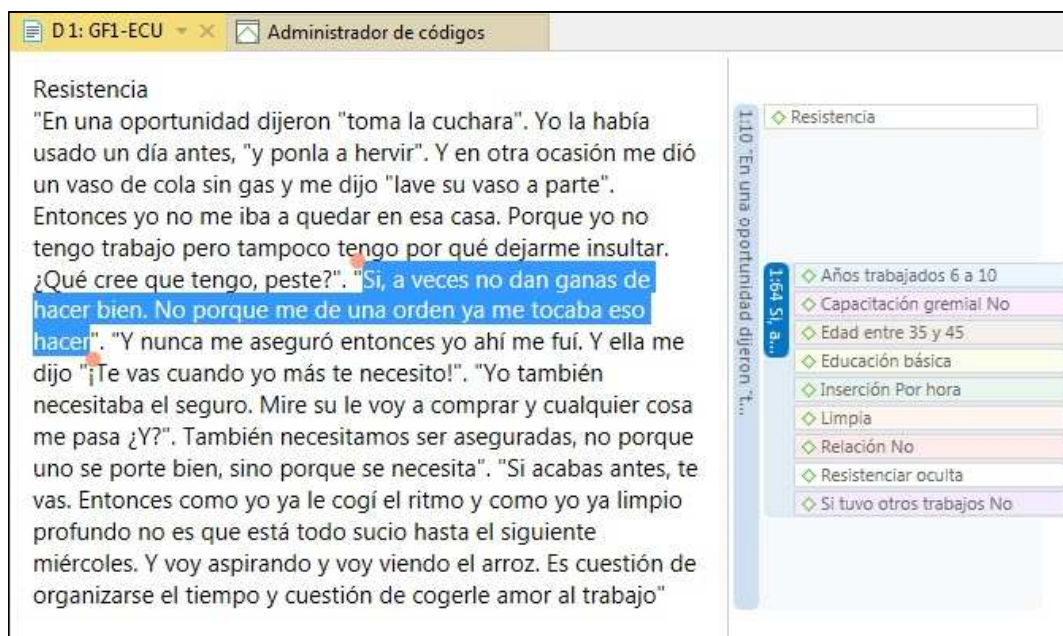
#### Anexo 4

Matriz base de sistematización de citas de las TRH en relación a sus condiciones sociales. Ejemplo con citas sobre resistencia.

Matriz de sistematización de citas sobre resistencia de las TRH en relación a sus condiciones sociales (GD1-ECU)											
TRH	Años trabajados	Inserción laboral	Relación	Cuida / limpia	Edad	Edu	Tuvo otro trabajo	Horas del TnRH	Capacitada	Ayuda estatal	Citas sobre resistencia
Marga	6 a 10	Por hora	No	Limpia	41	Básica	No	10	No	-	Si, a veces no dan ganas de hacer bien. No porque me dé una orden ya me tocaba eso hacer. (Luego de la intervención de Cecilia). Pero eso es doble trabajo: cuidar y limpiar.
Cecilia	Más de 11	Mensual	No	Limpia	43	Primaria	No	3	No	-	Yo cuidaba al bebé, y en las tardes me dejaba. Y tenía que estar con el bebé y ya no hacía bien. Y después venía a reclamar que por qué no hice y no se daba cuenta que tenía el bebé. Tenía que estar con él y no podía limpiar y yo le decía “ <i>Pero me está dejando con el bebé...</i> ”
Azucena	Más de 11	Mensual	Familiar	Cuida y limpia	45	Primaria	No	8	No	-	
Marcela	Más de 11	Mensual	Familiar	Cuida y limpia	33	Básica	No	4	No	-	(En torno a la intervención de Marga) Ajá. Cuando me dice que le cuide al bebé ya no limpio.
Nora	6 a 10	Mensual	No	Limpia	39	Primaria	No	4	No	-	
Analía	Más de 11	Por hora	Familiar	Cuida y limpia	37	Básica	No	5	No	-	(Le repregunto por su caso) Me ha tocado un niñito, así grandecito. Yo en la mañana aprovechaba, que tenía escuelita o el jardín, yo aprovechaba arreglando. Y después era jugar... Pero no hacía otra cosa

## Anexo 5

Captura de pantalla que ilustra la codificación doble de citas en los proyectos o archivos de ATLAS.ti sobre concepciones, formas de resistencia y dinámicas de negociación de las TRH. Se ejemplifica señalando una cita de resistencia de las resaltadas para Marga del GD1-ECU. Como se podrá observar, a la cita en cuestión se la codifica con “Resistencia oculta” y con las demás etiquetas que señalan las condiciones recabadas en la encuesta (“Inserción Por Hora”, “Relación No”, etc.).



The screenshot shows the ATLAS.ti software interface. The main window displays a text document titled "Resistencia" with the following content:

"En una oportunidad dijeron "toma la cuchara". Yo la había usado un día antes, "y ponla a hervir". Y en otra ocasión me dió un vaso de cola sin gas y me dijo "lave su vaso a parte". Entonces yo no me iba a quedar en esa casa. Porque yo no tengo trabajo pero tampoco tengo por qué dejarme insultar. ¿Qué cree que tengo, peste?". "Si, a veces no dan ganas de hacer bien. No porque me de una orden ya me tocaba eso hacer". "Y nunca me aseguró entonces yo ahí me fui. Y ella me dijo "¡Te vas cuando yo más te necesito!". "Yo también necesitaba el seguro. Mire su le voy a comprar y cualquier cosa me pasa ¿Y?". También necesitamos ser aseguradas, no porque uno se porte bien, sino porque se necesita". "Si acabas antes, te vas. Entonces como yo ya le cogí el ritmo y como yo ya limpio profundo no es que está todo sucio hasta el siguiente miércoles. Y voy aspirando y voy viendo el arroz. Es cuestión de organizarse el tiempo y cuestión de cogerle amor al trabajo"

On the right side, there is a list of codes (tags) applied to the text. The codes are:

- Resistencia
- Años trabajados 6 a 10
- Capacitación gremial No
- Edad entre 35 y 45
- Educación básica
- Inserción Por hora
- Limpia
- Relación No
- Resistencia oculta
- Si tuvo otros trabajos No

## Anexo 6

Cuadro de doble entrada con coeficientes que ejemplifica la coocurrencia entre códigos. Se presenta la coocurrencia entre resistencia y (falta de) capacitación gremial.

Como se decía en la introducción, existe una mayor coocurrencia entre la resistencia oculta y la falta de capacitación gremial (0,38), mientras que la resistencia pública está más coocurrída con el hecho de que las TRH estén capacitadas (0,36). Ahora bien, la coocurrencia entre falta de capacitación y resistencia pública no es baja en relación con los otros coeficientes (0,31). Esto nos permite suponer una idea que se verifica con el contenido de las citas en cuestión y su análisis en el capítulo 3: si bien la capacitación ayuda a que las TRH se expresen públicamente, la sanción de las nuevas leyes también juega un rol clave en ello (especialmente para aquellas que no han sido capacitadas en un sindicato).

<b>Coocurrencias entre códigos de capacitación y resistencia</b>	<b>Resistencia oculta</b>	<b>Resistencia pública</b>
<b>No capacitada gremialmente</b>	0,38	0,31
<b>Capacitada gremialmente</b>	0,19	0,36

## Lista de referencias

- Aboy Carlés, Gerardo. 2010. "Las dos caras de Jano: acerca de la compleja relación entre populismo e instituciones políticas". *Pensamiento Plural*. N°7, 21-40.
- Ackroyd, Stephen y Thompson, Paul. 1999. *Organizational Misbehaviour*. Londres: Sage.
- Agamben, Giorgio. 1998. *Homo sacer. El poder soberano y la nuda vida*. Valencia: Pre-Textos.
- Althusser, Louis. 1976. "Ideología y Aparatos Ideológicos del Estado". *Posiciones*, 75 -139. México: Grijalbo.
- Arcidiácono, Pilar y Gamallo Gustavo. 2011. "Política social y judicialización de los derechos sociales". En *Temas y Debates*, 15, 65-85.
- Barretto Ghione, Hugo. 2000. "La estrategia de la capacitación: ¿un horizonte nuevo para la negociación y la acción colectiva?". En *Boletín Cinterfor* 148, 65-92.
- Barry, Bruce y Oliver, Richard L. 1996. "Affect in dyadic negotiation: A Model and Propositions". En *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (2), 127-143.
- Bayón, Cristina, Roberts, Brian y Saraví, Gonzalo. 1998. "Ciudadanía social y sector informal en América Latina". En *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 7 (13), 73- 111.
- Becker, Howard. "Imaginario". En *Trucos del oficio. Cómo conducir su investigación en ciencias sociales*, 27-94. México D. F.: Siglo XXI.
- Bertomeu, María Julia. 2005. "Republicanism and property". En *El viejo topo*, 205, 84-89.
- Blanco Abellán, Blanca. 2014. "Negociación y resistencia: relaciones diádicas en el empleo doméstico de mujeres guatemaltecas en Tapachula, Chiapas". En *Trabajadoras en la sombra: dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores San Pedro Garza García.
- Bresser-Pereira, Luiz Carlos. 2007. "El nuevo desarrollismo y la ortodoxia convencional". En *Economíaunam*, (4) 10, 7-29.
- Brites, Jurema. 2007. "Afeto e desigualdade; gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores". En *Cadernos Pagu*, 29, 91-109.
- \_\_\_\_\_. 2013. "Trabajo doméstico en Brasil: transformaciones y continuidades de la precariedad". *Trayectorias*, 15 (36): 3-19.
- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60727448001>.

- Burawoy, Michael. 1979. *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: MTSS.
- Burga, Manuel y Alberto Flores Galindo. 1991. *Apogeo y crisis de la republica aristocrática*. Lima: Rickchay Perú.
- Callejo, Javier. 2002. "Observación, entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación". *Revista de Salud Pública*, 76: 409-422.
- Calveiro, Pilar. 2003. "El uso del tiempo como forma de la resistencia". En *RIFP*, 22, 91-107.
- Canevaro, Santiago. 2014. "Afectos, saberes y proximidades en la gestión del cuidado de niños. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires, Argentina". En *Trabajadoras en la sombra: dimensiones del servicio doméstico latinoamericano*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores San Pedro Garza García.
- Carrasquer Oto, Pilar. 2009. "La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas". Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>.
- Carrillo Calle, Martín. 2015. "La mejora en la cobertura de la negociación colectiva en América Latina". En *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 21, 3-29.
- Carvajal Llamas, Diógenes. 2001. "Herramientas informáticas para el análisis cualitativo". En *Nómadas*, 14, 252-259.
- Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres. 2016. *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Asunción: Centro de Documentación y Estudios y ONU Mujeres.
- CEPAL-ONU. 2008. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL-ONU.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL-ONU.
- Chaney, Elsa y Garcia Castro, Mary. 1989. *Muchachas no more: household workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia. Temple University Press.
- Chatterjee, Partha. 2006. *Oltre la cittadinanza*. Roma: Maltemi.
- \_\_\_\_\_. 1997. "La Nación y sus campesinos". En *Debates Post-Coloniales: una introducción a los Estudios de la Subalternidad*. La Paz: Historias-Aruwiyiri-SEPHIS.



- Ciolfi, Vanesa. 2013. "El papel del Estado en los procesos de subjetivación: Una mirada sobre las políticas de economía social". Artículo presentado en la X Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Cohen, Jean y Arato, Andrew. 2000. *Sociedad civil y teoría política*. México: FCE.
- Collinson, David. 1999. "Strategies of resistance. Power, knowledge and subjectivity in the workplace". En *Resistance and power in organizations*. Londres: Routledge.
- Cotler, Julio. 1979. "Perú: Estado oligárquico y reformismo militar". En *América Latina: historia de medio siglo*, 379-430. Madrid: Siglo XXI.
- Cuenca, Adriana y Piccone, María Verónica. 2011. "Nuevos movimientos sociales en Argentina y judicialización de demandas". En *Derecho y Ciencias Sociales*, 5, 30-50.
- Dagnino, Evelina. 2004. "¿Sociedade civil, participação e cidadania: de que estamos falando?". En *Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización*. Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela.
- Dagnino, Evelina, Olvera, Alberto y Panfichi, Aldo. 2006. *La disputa por la construcción democrática en América Latina*. México: CIESAS.
- De la Torre, Carlos. 2007. "The Resurgence of Radical Populism in Latin America". *Constellations*, XIV (3), 184-197.
- \_\_\_\_\_. 2013. "El populismo latinoamericano, entre la democratización y el autoritarismo". En *Nueva Sociedad*, 247, 120-137.
- De la Torre, Carlos y Peruzzotti, Enrique. 2008. *El retorno del pueblo: populismo y nuevas democracias en América Latina*. Quito: FLACSO-Ecuador y Ministerio de Cultura del Ecuador.
- Del Campo, Andrea y Ruiz, Soledad. 2013. "Empoderamiento de Trabajadoras de Casa Particular Sindicalizadas". En *Psykhé* 1 (22), 15-28.
- Del Campo, Hugo. 1983. *Sindicalismo y peronismo: Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: CLACSO.
- Díaz Gorfinkiel, Magdalena y Fernández López, Celia. 2016. *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo.
- Domingo, Pilar. 2000. "Ciudadanía, derechos y justicia en América Latina". En *CIDOB d'Afers Internacionals*, 85, 33-52.

- Draibe, Sonia y Riesco, Manuel. 2006. Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea. México: CEPAL-ONU.
- Durin, Séverine. 2012. “Servicio doméstico de planta, embarazo y crianza. Dilemas y estrategias de las empleadas domésticas de Monterrey”, ponencia presentada en el Coloquio Internacional Dimensiones del Empleo Doméstico Latinoamericano, Monterrey, 16 al 18 de mayo.
- Ellner, Steve. 2014. *Latin America's Radical Left. Challenges and Complexities of Political Power in the Twenty-first Century*. Maryland: Rowman and Littlefield.
- Engels, Friedrich. 1873. “De la autoridad”. En *Almanacco Repubblicano per l'anno 1874*.
- Epp, Charles. 2018. *The Rights Revolution: Lawyers, Activists and Supreme Courts in Comparative Perspective*. Chicago: University of Chicago Press.
- Escobar, Antonio, Dagnino, Evelina y Álvarez, Sonia. 1998. “Lo cultural y lo político en los movimientos sociales de América Latina”. En *Cultures of Politics/Politics of Cultures: Re-visioning Latin American Movements*. Boulder: Westview Press.
- Esping Andersen, Gøsta. 2000. *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*. Barcelona: ARIEL-Sociología.
- Falcón, Romana. 2015. *El jefe político. Un dominio negociado en el mundo rural del Estado de México*. México: El Colegio de México/El Colegio de Michoacán/CIESAS.
- Faletto, Enzo. 2009. “De la teoría de la dependencia al proyecto neoliberal: el caso chileno”. En *Dimensiones sociales, políticas y culturales del desarrollo*. 57-77. Bogotá: CLACSO-Siglo XXI Editores.
- Fontánez, Erika. 2014. *Ambigüedad y Derecho: Ensayos de Crítica Jurídica*. Cabo Rojo: Editora Educación Emergente.
- Foucault, Michel. 1981. “La gubernamentalidad”. En *Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.
- \_\_\_\_\_. 1988. “El sujeto y el poder”. *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3): 3-20.  
<http://links.jstor.org/sici?sici=0188-2503%28198807%2F09%2950%3A3%3C3%3AESYEP%3E2.0.CO%3B2-A>.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Vigilar y Castigar*. México: Siglo XXI Editores.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Seguridad, territorio y población*. Buenos Aires: FCE.
- \_\_\_\_\_. 2009. *El gobierno de sí y de los otros*. Buenos Aires: FCE.
- Galindo, Edgar. 2011. “Introducción”. *La negociación en la psicología social. Nuevos campos, nuevos conceptos*. México: Monterrey.

- Gallo, Marcos Esteban. 2017. “La economía argentina durante el período 2004-2017: ciclo expansivo, restricción externa y retorno de la valorización financiera”. Ponencia presentada en el *Segundo Congreso de Economía Política para la Argentina*.
- Giddens, Anthony. 1995. *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Giuseppe, Messina. 2016. “Las condiciones del trabajo doméstico remunerado en Argentina: la provisión de cuidados”. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34 (1), 83-106.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Goffman, Erving. 1987. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goldsmith Connelly, Mary Rosaria. 1992. “Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)”. *Política y Cultura*, 1: 75-89.  
<http://www.redalyc.org/pdf/267/26700107.pdf>.
- Gotkowitz, Laura. 2011. *La revolución antes de la Revolución. Luchas indígenas por tierra y justicia en Bolivia 1880-1952*. La Paz: PIEB/ Plural Editores.
- Gramsci, Antonio. 1973. “Democracia obrera y socialismo”. En *Pasado y Presente (Córdoba)* N° 1.
- Grugel, Jean y Riggirozzi, Pía. 2012. “Post-neoliberalism in Latin America: Rebuilding and Reclaiming the State after Crisis”. En *Development and Change*, 43 (1), 1–21.
- Guha, Ranajit. 1997. “Aspectos elementales de la insurgencia campesina en la india colonial”. En *Debates Post-Coloniales: una introducción a los Estudios de la Subalternidad*. La Paz: Historias-Aruwiyiri-SEPHIS.
- Harvey, David. 1998. *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires: Amorrortu.
- Hirschman, Albert. 1970. *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.
- Hondagneu Sotelo, Pierrette. 1994. “Regulating the unregulated: Domestic workers’ social networks”. En *Social Problems*, 41: 201–215.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Doméstica. Immigrants Workers Cleaning in the Shadows of Affluence*. Berkeley, Los ángeles, Londres: University of California Press.
- Hobsbawm, Eric. 2001. *Rebeldes primitivos*. Barcelona: Crítica.
- Hodson, Randy. 2001. *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Huber, Evelyne. 2009. "The new left versus neoliberalism in Latin America". En *Democratic deficits: addressing challenges to sustainability and consolidation around the world*. Washington: Woodrow Wilson Center Reports on the America.
- Hylton, Forrest. 2010. *Ya es otro tiempo el presente*. La Paz: La mirada salvaje.
- Ibáñez, Jesús. 2003. *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- INDEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 2007. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2008. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2009. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2010. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2011. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2012. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2013. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2014. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2015. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2016. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- \_\_\_\_\_. 2017. Encuesta Permanente de Hogares (base primaria). <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>.
- INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2007. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria). <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.

- \_\_\_\_\_. 2008. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2009. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2010. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2011. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2012. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2013. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2014. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2015. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2016. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- \_\_\_\_\_. 2017. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (base primaria).  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>.
- INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2016. *Panorama laboral y empresarial del Ecuador*. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016\\_final2908.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016_final2908.pdf).
- Kay, Cristóbal. 1998. “Estructuralismo y teoría de la dependencia en el periodo neoliberal: una perspectiva latinoamericana”. En *Nueva sociedad* N°158, 100-119.
- Knight, Alan. 2013. *La Revolución Cósmica*. Conferencia en la Universidad de Veracruz, México.
- Laclau, Ernesto. 2005. *La razón populista*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Laclau, Ernesto y Mouffe, Chantal. 1985. *Hegemonía y estrategia socialista*. Buenos Aires: FCE.

- Latour, Bruno. 2008. "Sobre la dificultad de ser una hormiga (ANT-TAR): interludio en forma de diálogo". En *Repensar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*, 205-224. Buenos Aires: Manantial.
- Lechner, Norbert. 1981. "Estructuralismo y teoría de la dependencia en el periodo neoliberal: una perspectiva latinoamericana". En *Nueva sociedad*, N°158, 100-119.
- León, Magdalena. 2010. "Invisibilidad y discriminación del Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina". En *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela*. Lima: Oxfam.
- León Medina, Francisco José. 2008. "Sujetos por su resistencia. Análisis sociológico de una experiencia de trabajo bajo el sistema de producción por micromovimientos". En *REIS*, 122, 145-179.
- López Segrera, Francisco. 2016. *América Latina: crisis del posneoliberalismo y ascenso de la nueva derecha*. Buenos Aires: CLACSO.
- Maritza Zambrano, entrevista por Rodrigo A. Iturriza, 5 de enero de 2018, entrevista N° 2, transcripción, Rodrigo A. Iturriza.
- Marshall, Thomas Humphrey. 1997. *Ciudadanía y clase social*. En *REIS*, 79, 279- 344.
- Marticorena, Clara. 2015. "“Revitalización” sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011)". En *Perfiles Latinoamericanos*, N° 46, 173-195.
- Martínez Franzoni, Julia y Voorend, Koen. 2009. *Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina ¿Una cosa lleva a la otra?* Madrid: Fundación Carolina-CeALCI, Documento de Trabajo No. 37.
- Marx, Carlos y Engels, Federico. 1974. *La ideología Alemana*. Barcelona: Ediciones Grijalbo.
- Maximina Salazar, entrevista por Rodrigo A. Iturriza, 14 de diciembre de 2017, entrevista N° 1, transcripción, Rodrigo A. Iturriza.
- Ministerio de Relaciones Laborales. 2010. *Rendición de cuentas. Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. Periodo 2011*. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Concejo-de-participaci%C3%B3n-Ciudadana-2011CPCCS.pdf>
- Modonesi, Massimo. 2010. *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismo y subjetivación política*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO; Prometeo Libros.

- Moya Herrera, Miriam. 2015. "Situación de las trabajadoras remuneradas del hogar y su organización". Ecuador Debate, 94: 81-97. <http://hdl.handle.net/10469/9591>.
- Offe, Claus. 1990. *Contradicciones en el Estado de Bienestar*. Madrid: Alianza Editorial.
- Organización Internacional del Trabajo. 2016a. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- \_\_\_\_\_. 2016b. *Documento de políticas de Protección Social. Documento 16. Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas*. Ginebra: Dirección del Departamento de Protección Social de la OIT.
- \_\_\_\_\_. 2014. "Nueva ley ofrece nueva vida a los trabajadores domésticos migrantes". Organización Internacional del Trabajo. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_329286/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_329286/lang--es/index.htm).
- Pereyra, Francisca. 2015. "El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras". *Nueva Sociedad*, 256: 89-102.
- Pérez, Inés y Canevaro, Santiago. 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*, 53 (1). [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_POSO.2016.v53.n1.45274](http://dx.doi.org/10.5209/rev_POSO.2016.v53.n1.45274).
- Ragin, Charles. 2007. *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, SAGE.
- Ramírez Gallego, Franklin. 2010. "Decisionismos transformacionales, conflicto político y vínculo plebeyo. Poder y cambio en la nueva izquierda sudamericana". En *América Latina. 200 años y nuevos horizontes*. Buenos Aires: Secretaría de Cultura de la Nación.
- \_\_\_\_\_. 2012a. "Reconfiguraciones estatales en Ecuador: 1990-2011". En *El Estado en América Latina: continuidades y rupturas*. Santiago de Chile: CLACSO.
- \_\_\_\_\_. 2012b. "Perspectivas del proceso de democratización en el Ecuador. Cambio político e inclusión social (2005-2010)". En *Democracias en trans-formación ¿Qué hay de nuevo en los nuevos Estados andinos?* Bolivia: Friedrich Ebert Stiftung.
- \_\_\_\_\_. 2015. "Subjetivación política y perspectivas del cambio". En *Movimientos subalternos, antagonistas y autónomos en México y América Latina*. México, D.F.: Ediciones La Biblioteca.

- \_\_\_\_\_. 2016. "Political Change, State Autonomy, and Post-Neoliberalism in Ecuador, 2007–2012". *Latin American Perspectives* 43 (1), 143-157.
- Ramírez Gallego, Franklin y Minteguiaga, Analía 2007. "El nuevo tiempo del Estado. La política posneoliberal del correísmo". En Observatorio Social de América Latina (CLACSO), n.º 22: 87-103.
- Raventós, Daniel y Casassas, David. 2003. "La renta básica y el poder de negociación de "los que viven con permiso de otro"". En *Revista Internacional de Sociología*, N° 34, 187-201.
- Rancière, Jacques. 1996. *El desacuerdo. Política y filosofía*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Remedi, Fernando J. 2014. "Las trabajadoras del servicio doméstico: entre la subordinación y la negociación en una modernización periférica. Córdoba (Argentina), 1910-1930". En *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras*, 19 (2), 423-450.
- Retamozo, Martín. 2009. "Orden social, subjetividad y acción colectiva. Notas para el estudio de los movimientos sociales". En *Athenea Digital*, 16, 95-123.
- Rinesi, Eduardo y Muraca, Matías. 2010. "Populismo y República. Algunos apuntes sobre un debate actual". *Si este no es el pueblo. Hegemonía, populismo y democracia en Argentina*. Buenos Aires IEC.
- Rivera Cusicanqui, Silvia y Barragán, Rossana. 1997. "Presentación". En *Debates Post-Coloniales: una introducción a los Estudios de la Subalternidad*. La Paz: Historias-Aruwiyiri-SEPHIS.
- Rodgers, Janine. 2009. "Cambios en el servicio doméstico en América Latina". En *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez Enríquez, Corina. 2015. "Economía feminista y economía del cuidado Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". En *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.
- Rodríguez Trueba, José Carlos. 2002. "El afecto en el proceso de negociación". En *Anuario de Filosofía, Psicología y Sociología*, 4 (5), 201-219.
- Romero, Mary. 2002. *Maid in U.S.A.* New York and London: Routledge.
- Rosenberg, Gerald. 1991. *The Hollow Hope: Can Courts Bring social change?* Chicago: University of Chicago Press.
- Roux, Rhina. 2005. *El príncipe mexicano. Subalternidad, historia y Estado*. México: ERA.



- Santos, Boaventura De Sousa. 2009. *Sociología jurídica crítica*. Madrid: Trotta.
- Scheingold, Stuart. 2004. *The politics of Rights: Lawyers, Public Policy, and Political Change*. New Haven: Yale University Press.
- Scott, James. 2000. *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Ediciones Era.
- Sewell, William. 2006. "Una teoría de estructura: dualidad, agencia y transformación". En *Revista Arxius* 14, 145-176.
- Smulovitz, Catalina. 2002. "The Discovery of Law: Political Consequences in the Argentine Case". En *Global Prescriptions: The Production, Exportation, and Importation of a New Legal Orthodoxy*. Ann Arbor: Michigan University Press.
- Sojo, Carlos. 2002. "La noción de ciudadanía en el debate latinoamericano". En *Revista CEPAL*, 76, 25-38.
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet. 2002. *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Svampa, Maristella. 2000. "Identidades artilladas. De la patria metalúrgica al *heavy metal*". En *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires: Biblos.
- \_\_\_\_\_. 2010. "Movimientos Sociales, matrices socio-políticas y nuevos escenarios en América Latina". Working Paper, Universitat Kassel.
- \_\_\_\_\_. 2016. "América Latina: Fin de ciclo y populismos de alta intensidad". *Nuevas concepciones sobre el desarrollo en América Latina*, 63-76. Burgos: Universidad de Burgos.
- Tapia, Luis. 2009. *La coyuntura de la autonomía relativa del estado*. La Paz: CLACSO.
- Tizziani, Ania. 2010. "¿Trabajadoras "formales" o "informales"? El caso de las empleadas en el sector del servicio doméstico del Área Metropolitana de Buenos Aires". Artículo presentando en las Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo.
- \_\_\_\_\_. 2011. "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires". *Trabajo y Sociedad*, 17 (15): 309-328.
- [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712011000200019](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000200019)

- \_\_\_\_\_. 2012. "Organización colectiva de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites". Artículo presentado en la VII Jornadas de Sociología, Instituto de Ciencias, Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Torre, Juan Carlos. 1998. *El proceso político de las reformas económicas en América Latina*. Buenos Aires: Paidós.
- Tushnet, Mark. 1984. "An Essay on Rights". *Texas Law Review*, 62(4), 1363- 1403.
- Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares, UPACP. 2017. "Nuevo Video de la ley 26844 del Servicio Doméstico 06\_2017", *YouTube*, 5 de junio, video online, <https://youtu.be/XxXen-DO31A>.
- Uprimny, Rodrigo. 2006. "The enforcement of social rights by the Colombian Constitutional Court". En *Courts and social transformation: an institutional voice for the poor?* London: Ashgate.
- Urinora Crespo, Pilar, Peredo Beltrán, Elizabeth, Chamba, Judith Flores y Guillén, Rosa. 2014. "Situación organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189". Quito: CARE.
- Verdesoto, Luis, Ardaya, Gloria, Espinosa, Roque y García, Fernando. 1995. *Rostros de la familia ecuatoriana*. Quito: CREARIMAGEN.
- Villavicencio, Susana. 2007. "Ciudadanía y civilidad: acerca del derecho a tener derechos". En *Colombia Internacional*, 66, 36 – 51.
- Walker, Charles y Guest, Robert. 1952. *The man on the assembly line*. Cambridge: Harvard University Press.
- Wanderley, Fernanda. 2014. *El Estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia*. Buenos Aires: CIDES-UMSA.
- Wilson, Bruce. 2005. "Changing Dynamics: The Political Impact of Costa Rica's Constitutional Court". En *The judicialization of politics in Latin America*. Houndsmill: Palgrave Mcmillan.
- Wood, Elisabeth Jean. 2003. *Insurgent Collective Action and Civil War in El Salvador*. New York: Cambridge University Press.
- Zelizer, Viviana. 2012. "Sobre la negociación de la intimidad". En *Formas de comprender el presente*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.