



MARÍA LORENA CAPOGROSSI

Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad
(CONICET y Universidad Nacional de Córdoba)
lorena.capogrossi@unc.edu.ar

MARÍA JOSÉ MAGLIANO

Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad
(CONICET y Universidad Nacional de Córdoba)
majomagliano@unc.edu.ar

LA DESIGUALDAD GENERIZADA: GESTIÓN DEL TIEMPO, ESTABILIDADES FRÁGILES Y RESISTENCIAS MASCULINIZADAS EN LOS EMPLEOS DE LIMPIEZA NO DOMÉSTICA EN ARGENTINA

Fecha de recepción: 03.02.2021

Fecha de aceptación: 11.08.2021

Resumen: El objetivo de este artículo es analizar algunas dimensiones materiales y simbólicas de los trabajos de limpieza no doméstica en Argentina, según las categorías y marcos conceptuales que proponen los estudios interseccionales y la antropología del trabajo. Desde una perspectiva metodológica cualitativa busca, por un lado, problematizar las tramas comunes de la precariedad en el marco de estos empleos y, por el otro, descubrir cuáles son los rasgos que permiten afirmar la existencia de una división generizada del trabajo remunerado y no remunerado entre las trabajadoras y los trabajadores de limpieza de empresas tercerizadas. Asimismo, retoma la categoría culturas obreras informales para dar cuenta de los marcos de significación, de las experiencias y de las resistencias que se producen, en el caso de estudio analizado, en relación con las naturalizaciones y valoraciones sociales acerca de lo masculino y lo femenino.

Palabras clave: trabajo de limpieza no doméstico, división generizada del trabajo, estabilidades de cristal, culturas obreras informales, tiempo de trabajo

Title: Gendered Inequality: Time Management, Fragile Stabilities and Male Resistances in Non-Domestic Cleaning Jobs in Argentina

Abstract: This paper sets out to analyze the material and symbolic dimensions of the non-domestic cleaning jobs in Argentina, considering the categories and conceptual frameworks proposed by intersectional studies and the anthropology of work. Using a qualitative methodology, it problematizes the precariousness that distinguishes these jobs and the aspects that allow us to confirm the existence of a gendered division of paid and unpaid work among cleaning workers in outsourced companies. Moreover, it takes up the category of informal worker cultures in order to think about the significance, the experiences and the resistances that are produced (in the case of this research) regarding the naturalization and social valuation about male and female roles.

Keywords: non-domestic cleaning jobs, gendered division of labor, crystal stabilities, informal worker cultures, working time

INTRODUCCIÓN

En este artículo nos detendremos en algunas particularidades de los empleos de limpieza no doméstica en Argentina. Se trata de un sector del mercado de trabajo atravesado por condiciones laborales desfavorables que lo envuelven no solo en un halo de profunda vulnerabilidad, sino también en un aura de invisibilización que excede lo estrictamente laboral. Nos referimos a un sector que ha sido poco abordado en los estudios sociales del trabajo¹ –aun cuando el contexto de pandemia lo reconoció como esencial– y también a que las organizaciones internacionales o nacionales abocadas a la realización de diagnósticos sobre diferentes nichos laborales tampoco lo consideran dentro de sus mediciones, o lo subsumen a los trabajos de limpieza doméstica remunerados.

Esta invisibilidad social, académica e institucional tiene su corolario en la inexistencia de políticas públicas que permitan constituir un corpus de regulaciones que pongan un coto al accionar de las empresas tercerizadas de limpieza. Estas firmas, empleadoras de un gran contingente de personas –en su mayoría pertenecientes a los sectores populares– someten a los trabajadores y las trabajadoras a intensas y extensas jornadas laborales, a un férreo disciplinamiento y a una conculcación sistemática de derechos. Abordar esta temática desde una perspectiva interseccional busca contrarrestar esa invisibilización de múltiples caras y aportar a la caracterización de un sector que ocupa a un porcentaje importante de la población de menores ingresos en Argentina.

Las reflexiones aquí presentes se encuadran en un proyecto de investigación más amplio que analiza las nuevas y viejas formas de vulnerabilidad laboral y las expresiones de resistencia y organización que los y las trabajadoras despliegan en sus prácticas cotidianas². En el marco del desarrollo de este proyecto, centramos la mirada en contextos laborales poco explorados académicamente, pero que experimentaron una expansión considerable desde la década de los noventa en adelante cuando se potenciaron los mecanismos de *outsourcing* o subcontratación, tanto en el sector público como en el privado (de la Garza Toledo 2012, Battistini 2018). En particular, los objetivos de este artículo se orientan a poner en diálogo algunas dimensiones del trabajo remunerado y no remunerado de las operarias y operarios que tienen como actividad principal el empleo en empresas tercerizadas de limpieza no doméstica. Para abordarlos, vamos a desarrollar cuatro apartados, tres de ellos de resultados, que buscan comprender y tensionar diferentes aspectos que atraviesan a quienes se desempeñan en este sector.

De esta manera, y luego de unas breves consideraciones teórico-metodológicas, nos detendremos en la descripción de las características de estos empleos, cuya trama común

¹ En el ámbito local, se destacan las investigaciones de Tizziani (2017), Gorban y Tizziani (2018), Capogrossi (2020a, 2020b, 2020c), Claussen, Delfino y Bayma (2020) y Magliano (2021). Dentro de la producción académica internacional podemos mencionar los estudios de Krueger, Pérez-Nebra y Antloga (2015), Entwistle (2015), Dresch, Vieira Zanardine y Faux (2015) y Franco Quiñónez y Santacruz Ortiz (2016).

² Nos referimos al proyecto “Transformaciones recientes en el mundo del trabajo: nuevas y viejas formas de vulnerabilidad y expresiones de resistencia y organización”, aprobado y subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Córdoba, en Argentina, 2020-2023.

es la precariedad. Sin embargo, y en contraste con las trayectorias laborales y familiares previas de las personas entrevistadas, sus trabajos actuales tienen una dimensión de estabilidad que es recuperada y valorada por nuestros interlocutores e interlocutoras. Problematicar estos elementos supuso un desafío teórico que nos permitió pensar en la categoría *estabilidades de cristal* o *estabilidades frágiles* como posibilidad explicativa.

En los siguientes apartados, el argumento principal está centrado en la reflexión acerca de las distinciones que identificamos entre varones y mujeres en relación al trabajo. Uno de ellos hace hincapié en la dimensión no remunerada y, en ese sentido, las diferencias en la gestión del tiempo libre, los impactos que los trabajos de cuidado y domésticos, distribuidos de manera desigual, tienen física y mentalmente sobre nuestros interlocutores e interlocutoras en cuanto experiencias vividas de manera desigual entre los varones y las mujeres de este estudio.

En el último apartado el acento está puesto, en primer lugar, en la identificación de una división generizada y no institucionalizada de las tareas en los lugares de trabajo, que resulta de la existencia de marcos de significación y de experiencias que nuestras trabajadoras y trabajadores tienen acerca de lo masculino y lo femenino. Todo esto es entendido como parte constitutiva de aquellas *culturas obreras informales* (cf. Willis 2017) que se gestan y consolidan en los espacios laborales y cuyas señales buscamos dilucidar aquí. En segundo lugar, recuperamos las resistencias a la feminización que los varones traccionan cuando se emplean en trabajos de limpieza domésticos y no domésticos remunerados. La reinención o profanación discursiva que ponen en juego es una de las formas que encuentran para correrse de las representaciones socialmente otorgadas a estas tareas.

CONSIDERACIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

La inscripción teórico-metodológica de la investigación cuyos resultados presentamos aquí es producto de un diálogo constante entre la perspectiva interseccional y la antropología del trabajo. La primera nos permitió reflexionar críticamente acerca de las bases materiales e históricas de la desigualdad y considerar que las experiencias vitales de las personas están continuamente atravesadas por múltiples y dinámicas clasificaciones sociales, entre ellas, la clase, la edad, el género, la raza y el origen nacional (cf. Nash 2008, Piscitelli 2008, Viveros Vigoya 2016). Esta perspectiva tiene la ventaja de tensionar categorías unívocas y rígidas que obturan la dimensión relacional que atraviesa las vivencias de los trabajadores y las trabajadoras de limpieza no doméstica y, además, permite enriquecer el análisis con distintos aspectos que se entranan y que complejizan los temas sobre los que indagamos aquí. Esto quiere decir que la raza, la clase y el género, en tanto categorías centrales de identificación social, se intersectan empíricamente y “se imbrican concretamente en la «producción» de las y los distintos actores sociales” (Viveros Vigoya 2016: 10).

Estrechamente vinculada a este postulado se encuentra una categoría que Beverly Skeggs (2019) recupera de Joan Scott y de Teresa De Laurentis. Estas autoras sostienen que las personas se constituyen a través de la experiencia, mediante interacciones subjetivas y personales con prácticas, discursos e instituciones que imbuyen de valor y significación a los acontecimientos.

tecimientos que las atraviesan (cf. Scott 2001: 48, Skeggs 2019: 62). En palabras de Scott, el camino que nos permite observar cómo se establece la diferencia, cómo opera y cómo constituye sujetos con agencia debe considerar los procesos históricos. Estos son los que, “a través del discurso, posicionan a los sujetos y producen sus experiencias” (2001: 49).

Teniendo en consideración todo lo dicho en el párrafo anterior y refiriéndonos específicamente a los empleos de limpieza no doméstica, podemos sostener que la posibilidad de acceso al mercado laboral no solo es subsidiaria del capital humano que estas trabajadoras y trabajadores poseen, sino también de una serie de aspectos no económicos (cf. Castles 2013: 28) que son susceptibles de ser captados desde una perspectiva interseccional. Esta última, además, tiene la potencialidad de señalarnos las formas que asume la desigualdad cuando están generizadas las tareas remuneradas y no remuneradas, los tiempos de trabajo y de vida y las percepciones, significaciones y prácticas vinculadas a ello.

La antropología del trabajo en América Latina, por otra parte, ha hecho hincapié en el abordaje de la cotidianidad laboral, en los cruces entre las esferas de la producción y la reproducción de las trabajadoras y los trabajadores y en la construcción de prácticas y significaciones en torno al trabajo que nuestras interlocutoras e interlocutores recrean continuamente en los encuentros e intercambios que tenemos (cf. Leite Lopes 2011, Soul 2015, Capogrossi 2020c). Al mismo tiempo, la problematización etnográfica del trabajo posibilita también analizar las aristas materiales y simbólicas de la disciplina y, paralelamente, observar las formas a través de las cuales se resiste, se recrea, se reinventa y se domestica el espacio laboral (cf. Leite Lopes 2011).

Las imbricaciones y cruces entre ambas perspectivas permitieron dar forma al objetivo principal de este artículo y a las preguntas que ordenan esta indagación sobre el trabajo de varones y mujeres en el sector de limpieza no doméstica en la ciudad de Córdoba, Argentina. Para abordar aquellos interrogantes hemos optado por una estrategia metodológica cualitativa que comenzó en el año 2018 y que tiene sus pilares fundamentales en la observación, el registro de campo y en una serie de entrevistas semi-estructuradas realizadas a las operarias y operarios de limpieza no doméstica en sus lugares de trabajo durante los momentos libres o al inicio o finalización de la jornada laboral. La observación de sus interacciones con el resto de las personas que circulan en sus lugares de trabajo nos permitió constatar algunos de los rasgos generales de su actividad como, por ejemplo, la desvalorización social de las tareas que realizan, la invisibilización a la que se las y los somete y la presencia de estos trabajadores y trabajadoras en diferentes y diversos espacios públicos o privados³.

Estas características, que moldearon una descripción general de este nicho del mercado de trabajo, se complementaron con la información obtenida a través de las entrevistas personales. Estas últimas estuvieron dirigidas no solo a dar forma al complejo entretejido a través del cual discurren las relaciones de clase dentro de los espacios de trabajo, sino también a reconstruir las trayectorias familiares y laborales de las trabajado-

³ Las observaciones fueron realizadas en los propios lugares de trabajo de nuestros interlocutores e interlocutoras. En general, estas instancias se desarrollaron en el contexto de la entrevista, desde nuestra llegada a los espacios de trabajo hasta que nos retirábamos. En ocasiones, se complementaron con visitas extras que acordamos con los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a sus tiempos y disponibilidades.

ras y los trabajadores, a revisar las prácticas, discursos y significados que envuelven tanto a la esfera de la producción como la esfera doméstica. La sistematización de este ejercicio metodológico hizo emerger semejanzas y diferencias entre las mujeres y los varones entrevistados, elementos que recuperamos en este artículo. La apuesta por incluir en el análisis tanto a varones como mujeres supuso un desafío de síntesis importante que creemos quedará reflejado en la selección de cada uno de los aspectos sobre los que indagamos en los apartados siguientes.

El corpus de datos con el que contamos hasta el momento está constituido por doce entrevistas realizadas a siete mujeres y cinco varones residentes de la ciudad de Córdoba, a las y los cuales se les cambió el nombre en este artículo para preservar su anonimato (cf. Cuadro 1). De esas personas, nueve trabajan en dependencias públicas y tres en el ámbito privado, pero todas fueron contratadas por cooperativas o empresas de limpieza que tercerizan el servicio. El tipo de actividad realizada –limpieza no doméstica– y el empleador –empresa de limpieza– fueron los dos criterios que estructuraron la selección de la muestra. Los contactos con los trabajadores y las trabajadoras se hicieron por medio de dos vías: recomendaciones a través de personas cercanas a las investigadoras y mediante el muestreo no probabilístico de “bola de nieve”. Esto posibilitó que el caudal de datos fuese heterogéneo y abarcase distintos espacios de trabajo.

Cuadro 1 Perfiles de las personas entrevistadas

Nombre	Edad	Composición familiar	Lugar de trabajo	Horas de trabajo diaria	Antigüedad en la limpieza no doméstica	Nivel educativo alcanzado	Otro trabajo remunerado que realiza
Adriana	36	Casada, un hijo	Escuela secundaria	8 horas, de lunes a viernes (continuo)	5 años	Secundario incompleto	No realiza
Mariana	24	Vive con su padre, sin hijos	Escuela secundaria	8 horas, de lunes a viernes (continuo)	3 años y 6 meses	Secundario completo	Estudia instrumentación quirúrgica
Natalia	28	Separada, una hija	Organismo colegiado	8 horas, de lunes a viernes (continuo)	4 años	Secundario completo	Colabora en una farmacia familiar sin remuneración
Silvia	32	Casada, dos hijos/as	Universidad	8 horas, de lunes a viernes (continuo)	Un año y 6 meses	Terciario completo	No realiza
Claudia	44	Separada, dos hijos/as	Organismo público provincial y Terminal de Omnibus	8 horas, cada 4 días le toca un día franco (discontinuo)	5 años y 6 meses	Secundario incompleto	Trabajo de limpieza doméstico
Lourdes	34	Separada, un hijo	Organismo público provincial	8 horas, de lunes a lunes, tiene un día de franco semanal	10 años	Secundario incompleto	No realiza

Nombre	Edad	Composición familiar	Lugar de trabajo	Horas de trabajo diaria	Antigüedad en la limpieza no doméstica	Nivel educativo alcanzado	Otro trabajo remunerado que realiza
Lucía	46	Casada, cuatro hijos/as	Organismo público nacional	6 horas, de lunes a viernes	14 años	Secundario incompleto	Trabajo de limpieza doméstico
Esteban	45	Casado, sin hijos	Escuela secundaria	8 horas, de lunes a viernes (continuo)	11 años	Secundario incompleto	Venta ambulante
Fernando	40	Casado, sin hijos	Museo	8 horas, de lunes a sábado/ domingo, dependiendo el día de franco, uno semanal (continuo)	21 años	Secundario completo	Trabajo de limpieza doméstico
Marcos	53	Separado, 3 hijos	Escuela secundaria	8 horas, de lunes a viernes (continuo)	15 años	Primario completo	Changas de albañilería
Mariano	32	Casado, 2 hijos	Edificio	8 horas, de lunes a viernes; 4 horas los sábados (discontinuo)	5 años	Secundario completo	No realiza
Ramiro	26	Casado, 4 hijos	Edificio	8 horas, lunes a viernes; 4 horas los sábados (discontinuo)	6 años	Universitario incompleto	Trabajo de limpieza doméstico

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas.

La información recabada a través de entrevistas fue triangulada con otras fuentes, como convenios colectivos de trabajo, actas paritarias, notas periodísticas y registros de redes sociales. Un dato etnográfico de relevancia en términos metodológicos fue y es la dificultad para encontrar datos estadísticos que releven la situación de este segmento del mercado laboral en términos globales⁴. Esto nos obliga a reflexionar acerca de las múltiples dimensiones que tiene la invisibilización de estos sectores, invisibilización que excede lo que ocurre en el marco de las relaciones laborales y que se extiende a y plasma en las instituciones. Si bien aquí no nos centraremos en estos aspectos, no queremos dejar de señalarlos como un aspecto a contemplar, pues forma parte del universo que envuelve al sector de la limpieza no doméstica.

⁴ En el caso argentino la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) –instrumento estadístico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)– hace un relevamiento de este sector en particular. Tales datos permiten observar la composición del mismo en el ámbito nacional y por provincias, tomando como variables la edad, el sexo, el nivel educativo y la categoría ocupacional.

LAS TRAMAS COMUNES DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA LIMPIEZA NO DOMÉSTICA

La limpieza no doméstica es, principalmente, un trabajo de –y para– los sectores populares. Este dato se vuelve relevante en tanto permite reparar en experiencias comunes entre los trabajadores y las trabajadoras del sector respecto a las percepciones sobre la actividad, los modos de acceso y las formas de contratación. El argumento que proponemos desarrollar en este apartado sugiere que la pertenencia de clase, conjuntamente con el género, condiciona y predispone a los sujetos a determinados recorridos laborales, en un marco acotado de opciones dentro del mercado de trabajo.

Esta premisa se desprende de las propias trayectorias laborales de los trabajadores y las trabajadoras de limpieza no doméstica y de sus familias. En la gran mayoría de los casos, estas poblaciones transitan el mundo laboral desde ocupaciones precarias y con altas dosis de inestabilidad. De hecho, el grueso de las madres de nuestros interlocutores e interlocutoras se dedicaba al trabajo doméstico remunerado por horas, mayormente realizado de manera informal⁵, mientras que las actividades de sus padres aparecen como más heterogéneas, aunque siempre dentro del universo de trabajos de y para los sectores populares. Entre ellas, la albañilería, la plomería y las changas emergen como los trabajos más frecuentes⁶. Estas trayectorias en su conjunto muestran “las dificultades que tienen cada vez más sectores sociales para encontrar un empleo, o algún tipo de vinculación formal o informal al mercado de trabajo, que garantice su seguridad material a largo plazo” (de Castro 2019: 12). Es en este contexto que el trabajo de limpieza no doméstico se configura como una alternativa posible, a mano y especialmente valorada por quienes lo realizan, en tanto ven en la formalidad uno de sus principales beneficios.

Es justamente este “beneficio” el que permite marcar una diferencia con las experiencias laborales previas y de sus familias, atravesadas por la informalidad y las nulas coberturas sociales. “Yo estoy en blanco”, indicó Ramiro durante la entrevista, “voy a la Anses⁷ y reviso a ver si me hicieron todos los aportes y tengo todo al día” (Ramiro, Córdoba, 26 años, 2018). Como Ramiro, en reiteradas oportunidades los trabajadores y las trabajadoras del sector que conocimos en el transcurso de la investigación subrayaron el hecho de que se trata de un trabajo “en blanco”⁸, que contempla aportes jubilatorios, obra social y vacaciones pagas (aun cuando no necesariamente en las fechas que elijan). De algún modo, el “control” de la formalidad que ejercita Ramiro (al verificar en la Anses si efectivamente las contribuciones sociales se encuentran al día) es un indicador de la relevancia –en términos materiales y simbólicos– que tiene para los sectores populares la posibilidad de un trabajo formal y registrado. Lo mismo sucede con los recibos de sueldo

⁵ En Argentina se estima que más del 70 % del total de trabajadoras domésticas no está registrada.

⁶ Las changas es un tipo de trabajo ocasional, informal, que apunta a la subsistencia.

⁷ La Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) es el ente descentralizado de la administración pública nacional de Argentina dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que gestiona las prestaciones de seguridad social.

⁸ Por “trabajo en blanco” se hace referencia al trabajo formal y registrado.

que los trabajadores y las trabajadoras atesoran como parte de ese “control”. Estos instrumentos de la formalidad laboral son constantemente rescatados en sus testimonios para explicitar las ventajas de este trabajo.

En un universo reducido de opciones de inserción laboral, la limpieza no doméstica se vuelve un empleo “requerido” porque augura el acceso a un trabajo formal y porque el ingreso a las empresas tercerizadas se da a través de un proceso de selección relativamente rápido y sencillo (entrevista mediante). En términos generales, es un trabajo configurado en sus comienzos como transitorio, pero que las dificultades para encontrar otros empleos lo convierten en permanente. Y esa permanencia se sostiene, principalmente, en que el trabajo de limpieza no doméstico es considerado por quienes lo llevan adelante como un “trabajo estable”. Desde nuestra perspectiva, tales valoraciones solo pueden comprenderse en diálogo con aquellas trayectorias laborales más cercanas, en especial de familiares, marcadas por la informalidad.

Ahora bien, la valorada estabilidad de la limpieza no doméstica –expresada en la formalidad laboral– no implica que las condiciones de trabajo no sean precarias. Se trata de un trabajo estable que se nutre de altos niveles de imprevisibilidad, incertidumbre y contingencia, todos ellos componentes distintivos de la precariedad (cf. Lorey 2016). Las condiciones laborales de la limpieza no doméstica se asientan entonces en una estabilidad frágil o, recuperando la categoría propuesta por Capogrossi, una “estabilidad de cristal” que no modifica el marco de precariedad que comúnmente caracteriza a los trabajos a los que acceden los sectores populares. Esta categoría alude “tanto [a] las significaciones que los sujetos otorgan al trabajo que realizan, como [a] la precariedad que atraviesa el universo laboral de la limpieza no doméstica” (2020b: 15). Precariedad que se evidencia en tres aspectos fundamentales: las formas de contrato atípicas que las empresas establecen, las rotaciones compulsivas y los bajos salarios percibidos.

En relación con el primer aspecto, en su totalidad los trabajadores y las trabajadoras que entrevistamos hicieron referencia a la existencia de “contratos abiertos” con la empresa tercerizada, figura inexistente en el derecho laboral pero que, sin embargo, es utilizada como *categoría nativa* por las y los operarios de limpieza. Esto simboliza que los términos contractuales no describen la totalidad del acuerdo entre las dos partes implicadas y que las cláusulas o disposiciones se pueden modificar sin el consentimiento mutuo, pues al documento se le incorporan páginas en blanco que luego son utilizadas por las empresas para futuras sanciones o desvinculaciones. Por ende, los trabajadores y las trabajadoras desconocen muchas veces el contenido de lo que firman. Este mecanismo de contratación laboral favorece a las empresas en tanto permite reducir los costos que implica un posible despido.

Sumado a los “contratos abiertos”, otro aspecto que pone de manifiesto los alcances de la precariedad del trabajo de limpieza no doméstico reside en las rotaciones internas compulsivas, las cuales son comunes en el desempeño de este trabajo. Esto se explica principalmente por la propia dinámica laboral: trabajadores y trabajadoras son contratados por empresas que, a su vez, son contratadas por dependencias públicas y privadas para prestar el servicio. Las rotaciones no suelen ser consensuadas con los y las trabajadores/as; por el contrario, son decisiones resueltas por la propia empresa de manera unilateral. De acuerdo a los resultados de nuestra propia investigación, esa rotación afecta

por igual a mujeres y varones⁹. Esto implica reconocer que esta dimensión del trabajo –las rotaciones– resulta una parte constitutiva de la limpieza no doméstica, independientemente de la condición de género. También pueden ser utilizadas como forma de castigo y disciplinamiento. Entre nuestros interlocutores e interlocutoras es recurrente la percepción de que el traslado a ciertos espacios de trabajo dentro de la ciudad, como la terminal de ómnibus, la morgue y los hospitales, funciona como un modo de represalia frente a conflictos en los lugares de trabajo.

Los efectos de estas rotaciones compulsivas van más allá de un cambio de espacio laboral. “Acá hay una especie de regla: a quienes los castigan los mandan a trabajar a un hospital”, subrayó Fernando. Y agregó: “a los compañeros no les gusta y muchas veces terminan renunciando. Si vos te llevás mal con un supervisor te mandan al hospital o a la terminal. O te gusta o te vas, son esas dos opciones” (Fernando, Córdoba, 41 años, 2018). En estos lugares “de castigo”, las exigencias se duplican –por la cantidad de gente que circula y por el sentido que adquiere la limpieza, en especial en los hospitales– lo mismo que el control y la vigilancia por parte de los encargados, quienes son principalmente varones. “Nosotras decimos que cuando vamos a la terminal, les falta el látigo porque parecemos esclavos”, señaló Adriana al referirse al trabajo que lleva a cabo en la terminal de ómnibus de la ciudad de Córdoba (Adriana, Córdoba, 36 años, 2018). Lo que estos testimonios muestran es que no cualquier lugar da lo mismo para los trabajadores y las trabajadoras. Si bien en general estos cambios se asumen como parte insoslayable del trabajo, no deja de ser percibido como una sanción que, en ocasiones, se vuelve insostenible en el tiempo forzando la renuncia a la empresa (con la consiguiente pérdida del trabajo).

Finalmente, otro de los aspectos que grafica lo precario del trabajo de limpieza no doméstico se manifiesta en la remuneración percibida. Entre los trabajadores y las trabajadoras es recurrente la queja respecto a los bajos salarios que obtienen. Tal como sucede con el trabajo doméstico remunerado, sobre el trabajo de limpieza han persistido formas históricas de desvalorización social, relacionadas con su invisibilización y desprofesionalización (cf. Magliano 2018). Se trata de trabajos que ocupan la base de la pirámide en cuanto a reconocimiento social. Esto incide directamente en los magros ingresos de los trabajadores y trabajadoras del sector¹⁰, quienes a su vez enfrentan en su jornada laboral una multiplicación de tareas no estipuladas en la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) N° 392 vigente desde el 2004 (por ejemplo, lavar vajilla, destapar desagües, mover muebles, tareas de portería en las escuelas, entre otras) y, por ende, no remuneradas. Nuevamente, al igual que ocurre con el trabajo doméstico remunerado, esto se explica en lo difusa que resulta

⁹ Este dato se diferencia del estudio realizado en el contexto brasileño por Kruger, Pérez-Nebra y Antloga (2016), cuyos resultados apuntan a una mayor rotación entre los varones, relacionada con la poca identificación con el trabajo y la falta de reconocimiento.

¹⁰ Para septiembre de 2020, en pleno contexto de la pandemia por el Covid-19, el salario del trabajo de limpieza no doméstico (actividad considerada esencial por el decreto nacional que dispuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio en marzo del 2020) no alcanza el Salario Mínimo Vital y Móvil, que en la Argentina es de 16875 pesos (185 euros a valor oficial). Un trabajador o trabajadora de limpieza no doméstica percibe el sueldo básico mensual de \$14576 por trabajar 48 horas semanales (160 euros a valor oficial). Recuperado de: <http://ctaacordoba.org/14576-razones-por-las-que-se-rebelan-los-trabajadores-de-limpieza-de-cordoba/> [14.10.2020].

esta actividad, asociada fuertemente a la falta de profesionalización y a la creencia extendida de que para realizar estas tareas no se requiere ninguna capacitación¹¹.

La exigua remuneración permite reparar también que un amplio conjunto de los varones y las mujeres que entrevistamos se desempeña en alguna otra tarea remunerada como una forma de complementar sus ingresos y poder asegurar la subsistencia personal y familiar. Así pues, el trabajo doméstico remunerado para las mujeres y la venta ambulante, las changas, el *delivery* y el trabajo doméstico remunerado para los varones figuran entre los trabajos que componen la jornada laboral extendida –haciendo foco en lo remunerado– de nuestros interlocutores e interlocutoras¹². La totalidad de estas actividades “extras” se desarrolla siempre de manera informal.

En este sentido, nos interesa enfatizar que las condiciones de regulación del trabajo de limpieza no doméstica, expresadas en la convención colectiva de trabajo, promueven la precarización laboral, ya sea por lo que esa convención establece como criterios de regulación laboral como por aquello que contiene pero no se cumple, tal como las tareas que deben realizar (o no) los trabajadores y las trabajadoras del sector o la provisión de ropa y elementos de trabajo al personal. Según pudimos constatar en el trabajo de campo, no solo los trabajadores y las trabajadoras terminan haciendo un conjunto de actividades no previstas en la convención, sino que muchas veces tienen que resolver de manera individual la falta de insumos básicos de trabajo.

Así pues, consideramos que la convención colectiva es una emergente de la desregulación laboral, visible no solo en la falta de cumplimiento y fiscalización de la normativa vigente, sino también en ciertas prerrogativas que tiene el empleador sobre la organización de la jornada de trabajo. El empleador puede “variar la jornada de labor, sin recargo alguno en la remuneración percibida por el trabajador” (CCT 2004, art. 18). En ese mismo artículo se hace referencia a las rotaciones compulsivas al establecer que el empleador podrá cambiar las tareas que viene realizando el trabajador o la trabajadora e incluso decidir su traslado a otro establecimiento siempre que no supere “los 30 kilómetros contados desde el establecimiento en el que originariamente prestaba servicios” (CCT 2004, art. 18). La escasa previsibilidad en las condiciones de trabajo se materializa también en las posibles modificaciones de la jornada laboral. En dichas jornadas, el trabajo puede ser continuo (8 horas de trabajo seguidas) o discontinuo (en distintos momentos del día). En el artículo 27 se destaca que al trabajador o trabajadora “se le podrá asignar la modalidad de jornada completa de trabajo continuo, y viceversa, cuando las necesidades operativas de la empresa así lo requieran, sin que ello dé derecho a recargo salarial de naturaleza alguna” (CCT 2004, art. 27). Se trata, en definitiva, de aspectos que apuntan a la pérdida de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en tanto gran parte de las prácticas que conducen a la precariedad se encuentran legitimadas por la propia convención.

¹¹ La Convención Colectiva de Trabajo N° 392 está homologada por el Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina y fue acordada en noviembre de 2004 entre el Sindicato Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba (S.O.E.L.S.A.C.) y la Cámara Cordobesa de Empresas de Servicios Generales.

¹² Sobre las especificidades de las dobles jornadas de los trabajadores varones que se dedican a la limpieza no doméstica, cf. Magliano (2021).

Entre la informalidad y la formalidad precaria, entre la inestabilidad y la estabilidad de cristal se mueve el horizonte de posibilidades laborales de las mujeres y los varones protagonistas de nuestra investigación. Ahora bien, las tramas comunes de precariedad que reúnen a estos trabajadores y trabajadoras en la limpieza no doméstica no se agotan solo en estos aspectos. Por el contrario, también revelan diferencias sustanciales en torno a los roles de género. Como veremos en los próximos apartados, esas diferencias se condensan en una división generizada del trabajo que repercute tanto en la desigual distribución de las responsabilidades en torno al trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito no remunerado, que se traducen en jornadas laborales interminables, como en la organización de las tareas al interior del espacio laboral.

TRABAJADORAS A TIEMPO COMPLETO

Una de las cuestiones que nuestra investigación repone es la necesidad de pensar el trabajo –y sus efectos físicos y emocionales– más allá de su dimensión remunerada. Las diferencias en los roles de género entre los trabajadores y las trabajadoras de la limpieza no doméstica alcanzan el ámbito familiar donde las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas se encuentran desigualmente distribuidas. Esto impacta fuertemente los cuerpos y las subjetividades de las trabajadoras (y también de los trabajadores), en tanto responsables máximas de las tareas no remuneradas, algo que no necesariamente ocurre con los trabajadores varones. De algún modo, este aspecto se nos impuso como tema a atender en el transcurso del trabajo de campo, a raíz de los contrastes visibles entre las mujeres y los varones en relación con la gestión del tiempo luego de la jornada laboral remunerada (la cual, como ya mencionamos con anterioridad, puede involucrar más de un trabajo remunerado).

A los constreñimientos de clase que concentran a mujeres y varones de sectores populares en ciertos espacios del mercado de trabajo, como sucede con la limpieza no doméstica, se añaden también los constreñimientos de género que se expresan, por un lado, en la extensión de la jornada laboral más allá del espacio productivo y, por el otro, en una desigual distribución de los trabajos domésticos y de cuidado no remunerados. La clase –así como el género– tiene que ver con la desigualdad y la explotación (Skeggs 2019: 128), y el peso de su intersección explica las “múltiples presencias” que enfrentan particularmente las mujeres que pertenecen a estos sectores. Esta categoría, que recupera aquella de la “doble presencia” elaborada por las sociólogas italianas durante las décadas de los setenta y los ochenta del siglo pasado para problematizar sobre la importancia del trabajo y el tiempo del cuidado en la vida de las mujeres (cf. Balbo 1978, 2008; Bimbi 1985), apunta a recrear el modo en que los espacios y tiempos de trabajo se multiplican, intersecan, entrecruzan y superponen incidiendo fuertemente en sus vidas cotidianas. Estas presencias, sostienen Balbo (1978, 2008) y Bimbi (1985), están destinadas a combinar, negociar, reproducir, inventar y/o trascender esos espacios y tiempos.

Cuando hablamos de cuidado, nos referimos especialmente a todas aquellas actividades indispensables para el sostenimiento de la vida diaria (cf. Vega y Gutiérrez-Rodríguez

2014). Actividades invisibles y desvalorizadas que no se pueden “contar” ni medir. Las tareas de cuidado no solo engloban las prácticas hacia la persona cuidada, sino todo un conjunto de tareas que se requieren para garantizar el bienestar de ese otro u otra (cf. Magliano *et al.* 2018). Contemplando su naturalización como prerrogativa exclusivamente femenina, “su práctica diaria le ha rebajado a la categoría de rutina, y ésta, por definición, no reporta nada de extraordinario” (Murillo 2006: 7). Como parte de esa rutina inexorable, las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas son parte ineludible de la vida cotidiana de las trabajadoras mujeres que conocimos a lo largo de nuestra investigación. Todas ellas son responsables directas –y exclusivas– del cuidado, organización y limpieza de sus propios hogares, todas ellas enfatizan la escasa agencia temporal que poseen, así como el impacto físico y emocional de las jornadas laborales interminables:

Llego a mi casa y bueno, la voy a buscar a mi hija, merendamos con mi familia y hacés tus tareas en tu casa. Ya tenés que pensar en qué hacer de comer, después tenés que pensar que te tenés que bañar, que tenés que bañar a tu hijo y con mucha suerte acostarte a las 11 de la noche [...] y levantarte a las 6 de la mañana para dejar a tu hijo con quien lo dejes y volver y que tu día sea muy rutinario. ¿Entendés? (Natalia, Córdoba, 28 años, 2018)

Cuando llego a mi casa me siento. Sí, me siento y estoy fácil quince minutos en silencio. Porque en el lugar donde trabajo hay mucha bulla de motores, de gente. Y después organizo mi cabeza y me pongo a cocinar y prendo el televisor. (Claudia, Córdoba, 44 años, 2018)

La jornada laboral de Claudia combina dos trabajos remunerados (en la limpieza no doméstica en un organismo público provincial y en la terminal de ómnibus y en casas particulares por hora) y el trabajo doméstico no remunerado:

Bueno, acá en la ex “X” trabajo los lunes y los jueves, hago cuatro horas, de 9 a 13. Después de acá, me voy a la terminal y termino de hacer las otras horas que me faltan. Pero primero me tomo media hora allá y a las dos recién entro a trabajar, hasta las cinco de la tarde. Y los demás días son de 14 a 22 horas, todos los días y tenemos franco 4 x 1. O sea, trabajamos cuatro y tenemos un solo franco. (Claudia, Córdoba, 44 años, 2018)

En los días francos o por la mañana –es decir, en los horarios libres que le deja el trabajo de limpieza no doméstica– Claudia se dedica además al trabajo de casas particulares por horas, tarea desempeñada de manera informal. Así pues, se trata de una doble jornada laboral remunerada que le insume gran parte del día. Una vez finalizada esta jornada, la carga laboral no se detiene, sino que continúa con las labores domésticas no remuneradas en su propia casa. Algo similar ocurre con Adriana:

Yo cuando llego a mi casa, que yo salgo a las tres, hay veces que mi marido no puede ir a buscar al nene a la escuela, así que mi hijo sale a las cinco de la tarde. Así que llego a mi casa, limpio rápido y tomo el colectivo y lo voy a buscar a la escuela y cuando vuelvo, bueno, siguen los quehaceres. (Adriana, Córdoba, 36 años, 2018)

Pese a la “incomodidad” que supone para las mujeres el hecho de que la jornada laboral no se detenga una vez llegan a sus casas, es vivida como parte de un “deber ser”, revelando entonces la vitalidad de las opresiones de género y de clase y sus efectos en la organización de la vida cotidiana, lo cual tiene efectos concretos sobre sus cuerpos y sobre su propia gestión del tiempo libre. Cuando le preguntamos a Marina sobre su tiempo libre su respuesta fue contundente: “si es que tengo tiempo libre. Es sentarme, descansar, relajarme. No veo tele, porque no tengo ganas de ver tele, no escucho música, no quiero escuchar nada” (Marina, Córdoba, 24 años, 2018). Luego de la jornada laboral fuera de su casa, llegan cansadas, doloridas, agobiadas. La limpieza no doméstica es un trabajo pesado, donde el cuerpo de los trabajadores y las trabajadoras es protagonista. Y no solo por la dimensión física del trabajo, sino también por toda la carga emocional que involucra. Lidar con los/as supervisores/as, con los/as empleadores/as, con el público que circula por los lugares de trabajo y constantemente “evalúa” su desempeño excede la cuestión estrictamente física¹³.

Lo que nuestra investigación muestra es que “el tiempo personal (‘tener tiempo’) es un recurso estructural desigualmente distribuido según las relaciones de clase, género y étnicas” (Mallimaci y Magliano 2020: 162). Esto se relaciona directamente con las formas en que se continúan organizando los trabajos domésticos y de cuidado no remunerados. De acuerdo con un informe elaborado por el Ministerio de Economía de Argentina durante la primera mitad del 2020, en pleno contexto de pandemia, “la distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es estructuralmente desigual: 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, que significan en promedio 6,4 horas diarias. Ellas dedican tres veces más tiempo que los varones” (D’Alessandro *et al.* 2020: 3). Estos datos coinciden con la encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo realizada en el 2013 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), la cual indica que a nivel nacional la tasa de participación urbana en el trabajo doméstico no remunerado (que comprende a las tareas relacionadas con los quehaceres domésticos, el apoyo escolar y al cuidado de personas) muestra una marcada diferencia entre mujeres y varones: 88,9 % y 57,9 % respectivamente (INDEC 2014: 3). A su vez, las mujeres le dedican en promedio casi el doble de tiempo a este trabajo: 6,4 horas frente a las 3,4 horas de los varones. En el caso de Córdoba, específicamente, las cifras son similares: el trabajo doméstico no remunerado involucra un promedio de 6 horas para las mujeres y 3,3 horas para los varones (INDEC 2014: 3).

Esta distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado incide directamente en la sobrecarga laboral y en la “pobreza” de tiempo para las mujeres, lo que marca una diferencia sustancial con respecto a los trabajadores varones. Al igual que las mujeres, los varones también enfrentan formas de disciplinamiento y control en sus lugares de trabajo y llegan a sus hogares cansados y agobiados. Sin embargo, sus percepciones en torno a la jornada laboral y la organización del tiempo son diferentes. En principio, porque no

¹³ En este sentido, hay una diferencia considerable entre varones y mujeres que se manifiesta en el ejercicio de la disciplina y el control sobre unas y otros. La relación con las y los encargados se expresa más conflictiva en el caso de las operarias quienes señalan una y otra vez este aspecto.

mencionaron ninguna actividad diaria vinculada con el trabajo doméstico y de cuidados. Ellos, de algún modo, reconocieron “tener algo de tiempo”:

Y nada, llego pasadas las 9 de la noche si salgo puntual. Ceno con mi señora, miro un poco de televisión y nada. (Esteban, Córdoba, 45 años, 2018)

Además de cocinar por hobby, yo hago plantas, germino semillas. Y a esto lo hago en mi casa, a la tarde. Hasta las 11 de la noche yo estoy regando mis plantas. También me gusta leer, no veo mucha tele. Me gusta mucho la lectura. (Fernando, Córdoba, 40 años, 2018)

Aun cuando los varones hicieron referencia a las largas jornadas laborales (muchos de ellos tienen otros trabajos además de la limpieza no doméstica, en general por horas e informales), estas finalizan cuando llegan a sus hogares. Si para las mujeres el hogar funciona como un espacio de trabajo más y, en tal sentido, en sus respuestas enumeran las tareas domésticas y de cuidado que deben llevar adelante apenas retornan a sus casas, para los varones, en cambio, el panorama se presenta algo distinto: para ellos el hogar es el lugar de descanso, de pausa, de hobbies. Pese a que dentro de los empleos remunerados de limpieza no se perciben diferencias sustantivas en el ejercicio de las tareas entre varones y mujeres, ya que todas y todos limpian para una empresa que terceriza el servicio, las distinciones emergen cuando nos enfocamos en ámbito de la domesticidad. Si bien el material empírico recabado hasta ahora no nos permite profundizar aún en ellas, podríamos adelantar a modo de hipótesis que limpiar en la esfera remunerada, para una empresa, se asocia a una profesionalización de la tarea que aparentemente no pondría en jaque el *ethos* de masculinidad. Sin embargo, hacerlo en el hogar e imbuir a la limpieza de domesticidad activa en ellos todos los mecanismos asociados a las naturalizaciones y desigualdades de género presentes históricamente en las relaciones entre varones y mujeres.

En definitiva, la mirada puesta en la persistente división generizada del trabajo, al interior de los espacios laborales (ya sean remunerados y no remunerados), expresa el “plus” –en términos de sobrecarga laboral– que enfrentan las mujeres, en especial quienes pertenecen a los sectores populares y no tienen la posibilidad económica de “comprar” tiempo, es decir, de pagar a alguien, en general a otra mujer, para que se ocupe del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado en sus propios hogares. Este “plus” alimenta una precariedad laboral que estructura las experiencias de vida de estas mujeres, fundamentalmente por la invisibilidad de este trabajo y su constante naturalización como patrimonio femenino.

LA NATURALIZACIÓN DE LA DIVISIÓN *GENERIZADA* DEL TRABAJO Y LAS RESISTENCIAS A LA FEMINIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES VARONES

En los apartados anteriores hemos centrado nuestra atención, por un lado, en aquellos aspectos comunes que constituyen un universo de “estabilidades frágiles” o “estabilidades de cristal” en torno a los trabajos de limpieza no doméstica. Por otro lado, nos hemos detenido en las diferencias que existen entre varones y mujeres en relación a la división

generizada de los trabajos de cuidado y domésticos no remunerados, y el impacto que esta tiene en el cuerpo y en la gestión del tiempo de unas y otros.

El argumento que estructura esta sección está centrado en analizar aquellos elementos de carácter simbólico y cultural –manifiestos en prácticas determinadas– que vertebran distinciones generizadas traccionadas por los trabajadores y las trabajadoras de limpieza en relación a sus empleos remunerados.

Antes de abocarnos al desarrollo específico del apartado, quisiéramos señalar que si bien cuando comenzamos la investigación suponíamos que este sector del mercado de trabajo se encontraba marcadamente feminizado, los datos de la Encuesta Permanente de Hogares demostraron que esa suposición no era correcta. Este nicho laboral, hacia fines del año 2017, estaba constituido por 470036 personas, de las cuales el 44,22 % eran varones y el 55,78 % mujeres (INDEC 2017)¹⁴. Esta relativa paridad de género dentro del mercado de trabajo también se manifiesta en términos contractuales, pues no existen diferenciaciones en relación con la extensión de las jornadas, los turnos de trabajo o las tareas a realizar.

Si consideramos que la división generizada no está formalizada de ninguna manera en la Convención Colectiva de Trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de limpieza, la pregunta que nos interpela es ¿por qué esa diferenciación se produce y se reproduce en los espacios laborales? Y ¿por qué cuando los varones realizan tareas que históricamente fueron atribuidas a las mujeres –como el trabajo doméstico remunerado– estas son eufemizadas y resistidas discursivamente de diversas maneras?

Nuestras preguntas buscan comprender las maneras a través de las cuales varones y mujeres rompen o refuerzan esa división generizada del trabajo en el contexto laboral. Consideramos que esos discursos, prácticas y estrategias configuran culturas obreras cambiantes y dinámicas que adquieren distintas fisonomías en los espacios laborales. Cuando se negocian y se ponen en tensión sentidos profundamente arraigados a nivel social –como el *ethos* de lo masculino y/o lo femenino en el trabajo, por ejemplo– es factible observar la consolidación de marcos de significación que no necesariamente están institucionalizados pero que, sin embargo, operan igualmente en el devenir cotidiano y atraviesan las experiencias de las personas.

Para avanzar en la conceptualización de estos aspectos, quisiéramos retomar las diferentes aristas que encierra la categoría de *cultura obrera* de Paul Willis. En su etnografía *Aprendiendo a trabajar. Cómo los jóvenes de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*, Willis sostiene la existencia de formas de oposición cultural entre los jóvenes de clase trabajadora. Estas suponen elecciones –de determinados trabajos, comportamientos, formas de hablar y de vestir, etc.– que son acompañadas de cierto grado de autonomía de la voluntad y que se producen a pesar de la remuneración inferior de los trabajos que eligen, de las consideraciones sociales adversas o desvalorizantes y/o de las tareas que tengan que realizar. Ese espacio de autonomía es lo que les permite desarrollar creativamente,

¹⁴ La última Encuesta Permanente de Hogares donde los datos del sector se encuentran desagregados es la que corresponde al año 2017. Suponemos que a partir de la pandemia por el Covid 19, cuando esta actividad fue declarada esencial, el número de operarios y operarias de limpieza no doméstica se ha incrementado considerablemente.

transformar y/o reproducir en su propia praxis, las características de la cultura general (Willis 2017: 13-16). Este autor va a sostener que “a pesar de las duras condiciones [...] las personas buscan significados e imponen marcos conceptuales” (85). Son precisamente esos marcos y significados vinculados a los empleos de limpieza doméstica y no doméstica remunerada los que vamos a analizar aquí, intentando encontrar esas *formas culturales* entre nuestras y nuestros interlocutores.

En el apartado anterior nos explayamos sobre los efectos que las *múltiples presencias* tienen sobre el cuerpo de las mujeres. Ellas dijeron sentirse agobiadas, escasas de tiempo para otras actividades que no tuviesen relación con el trabajo pago o no pago, enfras-cadas en una rutina implacable, en una espiral de tareas naturalizadas como femeninas, tanto en los espacios formales como en los informales. Ahora bien, cuando preguntamos a los varones sobre los efectos físicos o psíquicos de sus extensas e intensas jornadas laborales, no pudimos encontrar respuestas que hicieran referencia a ello:

Mi jornada de trabajo es bastante más larga de las horas que paso acá, pero yo siempre voy con la mejor onda. No voy cansado ni enojado porque no me gusta. (Fernando, Córdoba, 40 años, 2018)

E: Y el trabajo ¿genera efectos sobre su cuerpo?

M: No, por lo menos a mí no. (Marcos, Córdoba, 53 años, 2018)

Estas diferencias entre las experiencias y marcos de sentido de las mujeres y de los varones nos impulsó a reflexionar acerca de la arquitectura de las *culturas de oposición* en los empleos de limpieza. En primer lugar, a raíz de las respuestas de Fernando y Marcos nos preguntamos por el *ethos* de masculinidad que emerge en las representaciones que construye el varón que limpia y por lo que sugieren la negación del esfuerzo físico o del cansancio y la ponderación de determinadas características asociadas a lo viril. Como sostiene María de la O: “la incorporación de los varones en actividades configuradas socialmente como «femeninas» supone un desafío al sentido de la masculinidad construida en el trabajo, a la vez que habilita formas de resistencia frente a la feminización de esas actividades” (2013: 58).

Frente a ese “desafío a la masculinidad” surgen respuestas y reinterpretaciones¹⁵ que buscan volver familiares los sentidos dados a esas actividades a través de la creación de “cotos de tareas” feminizadas o masculinizadas en los lugares de trabajo. Pero, al mismo tiempo, se configuran resistencias discursivas que están vinculadas a esas *culturas dinámicas de oposición* que mencionábamos unos párrafos más arriba.

En relación a lo primero, la división generizada del trabajo cristaliza en prácticas laborales específicas cuyo origen son construcciones subjetivas acerca de lo masculino y lo femenino. Con esto queremos señalar que en la Convención Colectiva de Trabajo ningún artí-

¹⁵ Leite Lopes acuña el concepto de reinterpretación para referirse a las maneras en que los sujetos resignifican e subvierten prácticas y sentidos que les son impuestos y los convierten en experiencias espontáneas contra la explotación (2011: 76-77). Consideramos que estas reinterpretaciones también convierten experiencias y significaciones que generan incomodidad a los trabajadores, en este caso la realización de una tarea que se considera femenina.

culo establece una separación por género de las tareas de limpieza no doméstica, allí no existe nada que institucionalice o determine *formalmente* que ciertas actividades deben ser realizadas por las mujeres y ciertas actividades por los varones. Aun así, los trabajadores y las trabajadoras recurren continuamente a esas diferenciaciones y actúan acorde a ellas:

E: ¿Las mujeres y los varones hacen las mismas actividades?

F: Depende el lugar, porque normalmente se hacen las mismas tareas. ¿Cuál es la diferencia?

Tenemos que limpiar desagües, tenemos que levantar rejas, tenemos que limpiar vidrios en altura, todas estas cosas son tareas exclusivas de los hombres.

E: Y acá en tu trabajo, ¿se mantiene esa división de tareas?

F: Sí, mi compañera hace unas tareas más livianas y yo las más pesadas. Acá, por ejemplo, limpiar los desagües, los vidrios, bajar y subir cosas. (Fernando, Córdoba, 40 años, 2018)

E: ¿Hay tareas que hagan las mujeres y tareas que hagan los hombres? ¿Están separados?

L: En algunos servicios sí, están repartidas las tareas. O sea, hay tareas que tienen que hacer los hombres y hay tareas que hacen las mujeres.

E: ¿Cuáles?

L: Como ser, en algunos lados... Bueno, en x la máquina que dicen que es para baldear la manejan los hombres porque es pesada. Esa sí la manejan ellos. Hay algunas chicas que la saben manejar pero, por lo general, lo hacen los hombres. Trabajo con hidrolavadora, también los hombres. Algunas metidas como yo, también lo hacemos porque nos gusta y sabemos. Pero sí, en algunos servicios está dividido eso: tal tarea para hombres y tal tarea para mujeres.

E: ¿Y las chicas qué hacen?

L: Las chicas por lo general, si hay oficinas se limpia oficinas, se barre, se baldea, se aspira, si hay que pasar cera, se pasa cera, pasás la lustradora. Bueno, y los vidrios también lo hacen los hombres, por lo general. (Lourdes, Córdoba, 34 años, 2018)

E: Las tareas que realizan varones y mujeres dentro de la escuela ¿están diferenciadas?

E: No, hacemos lo mismo, no hacemos distinciones, a nosotros por ahí nos tocan algunas cosas más pesadas, como si tenemos que limpiar detrás de un mueble lo corremos nosotros, pero en general compartimos las tareas. Acá en la escuela no hay tareas podríamos decir pesadas, lo que más cansa es limpiar varias veces lo mismo, los baños sobre todo. (Esteban, Córdoba, 45 años, 2018)

En estas experiencias que recuperan Fernando, Lourdes y Esteban, se replican naturalizaciones profundamente arraigadas socialmente. Esto significa que aún sin que exista una reglamentación específica al respecto, las mujeres “se encargan de actividades que son consideradas como una «externalización» de las tareas que realizan dentro de sus hogares (barrido, limpieza de pisos, encerado, lustrado, entre otras), mientras que los varones se encargan de tareas que requieren fuerza, algún tipo de «profesionalización» (como el trabajo en altura) o la utilización de maquinaria” (Capogrossi 2020a: 177). El *deber ser* de unos y otras se manifiesta en términos culturales y simbólicos cuando se hace referencia, por ejemplo, al uso o no de la fuerza, a la inexistencia de cansancio o de consecuencias sobre el cuerpo, al desarrollo de terminadas competencias, etc. En palabras de Bourdieu, ese *deber ser* “se inscribe en el cuerpo bajo la forma de un conjunto de disposiciones aparentemente naturales, a menudo visibles en una manera especial de comportarse,

de mover el cuerpo, de mantener la cabeza, una actitud, un paso, solidario de una manera de pensar y de actuar, un *ethos*, una creencia” (2000: 67).

Son estas *inscripciones* las que vemos manifestarse entre nuestros interlocutores e interlocutoras en la constitución de esas culturas informales, no institucionalizadas, que se ponen en juego en la habilidad aparentemente innata de los varones para manejar determinadas máquinas y “arreglar lo que sea”, en el vigor físico que necesitan para mover muebles o manipular objetos, etc. Es este *ethos* –que se traduce en praxis propias– lo que los diferencia de las mujeres en sus lugares de trabajo¹⁶.

Esto tiene su réplica también cuando unas y otros hacen tareas de más, cuando asumen responsabilidades que por convenio no les competen, por ejemplo, el lavado de la vajilla o la realización de pequeñas reparaciones, el mantenimiento de los sistemas eléctricos o la portería en las escuelas, etc. Un dato etnográfico importante es que solo los varones reciben algún tipo de reconocimiento simbólico o alguna felicitación por asumir más tareas que las reglamentarias. Pero que las trabajadoras incluyan el lavado de platos y vasos en su larga lista de obligaciones es considerado un deber que nadie cuestiona y que nadie registra, salvo que se les rompa algo: en ese caso se las reprende o se les llama la atención, tal como señala Lourdes en las entrevistas.

Por otro lado, y tomando el segundo elemento constitutivo de esas culturas obreras informales que estamos rastreando, hemos advertido que entre los varones se pone en juego un tipo de discurso que resiste simbólicamente a la feminización del trabajo doméstico remunerado, que resulta una de las ocupaciones “extras” que realizan para complementar sus ingresos. Más allá de que en la configuración del mercado laboral local nos resultara novedoso que los trabajadores complementaran sus jornadas con horas en casas particulares¹⁷ al igual que las mujeres, nos llamó la atención la construcción de un universo de sentidos en torno a este tipo de empleo. Estos marcos de significación buscan subvertir la dimensión femenina que socialmente se atribuye a estos trabajos, por medio de la constitución, la invención y la fundación de un relato masculinizado.

De este modo, cuando Fernando reconstruye sus itinerarios como trabajador remunerado dentro de la esfera doméstica, también los eufemiza autonominándose “suplente de marido”. También se preocupa por señalar que lo “han tratado de gay por hacer tareas domésticas”, aunque a él “no le importa”. La tensión que generan las representaciones feminizadas y socialmente atribuidas al trabajo de limpieza en casas particulares se resuelve mediante una profanación discursiva y simbólica que reinventa el significado de una tarea. Fernando ya no hace el “trabajo sucio” (cf. Duffy 2007), sino que él hace “todo lo que no hace el marido”, incluida la limpieza.

La metáfora tiene una potencia arrolladora porque Fernando construye informalmente –recuperando las conceptualizaciones de Willis– un estatus y una identidad con recursos

¹⁶ Para un análisis situado de diferentes inscripciones de la masculinidad en los espacios de trabajo cf. Palermo y León Salazar (2016), Palermo (2017) y Viveros Vigoya (2002).

¹⁷ Merece especial atención para referenciar una serie de estudios sobre el trabajo doméstico remunerado de los varones el dossier coordinado por Raffaella Sarti y Francesca Scrinzi en la revista *Men and Masculinities* “Men in a Woman’s Job, Male Domestic Workers, International Migration and the Globalization of Care” (Sarti y Scrinzi 2010).

de la cultura obrera, en un nivel simbólico y cultural que deviene en profano (2017: 161): se profana la invisibilidad y la desvalorización socialmente otorgada a estos trabajos. Fernando ya no es “el chico que limpia”, Fernando es el “suplente de marido”.

Para finalizar, y recapitulando lo desarrollado a lo largo de este apartado, podemos observar que la división generizada del trabajo remunerado atraviesa a nuestras interlocutoras e interlocutores aun cuando no se encuentre formalizada o institucionalizada. Esas diferenciaciones entre lo masculino y lo femenino son constitutivas de esas *culturas obreras informales* que se gestan a través de marcos de significación, representaciones y prácticas específicas. También forman parte de la estructura de aquellos *ethos*, de aquellos mandatos generizados que han sedimentado a lo largo del tiempo y que se erigen en parte significativa de las experiencias vividas, dinámicas y cambiantes, de las personas.

CONCLUSIONES

Este artículo se propuso contribuir a la comprensión de las lógicas laborales que subyacen a las dinámicas de trabajo de limpieza no doméstica en Argentina, las cuales han sido histórica y socialmente invisibilizadas y desvalorizadas.

La mirada centrada en las trayectorias de mujeres y varones insertos en esta actividad nos permitió reflexionar sobre la categoría de trabajo y la necesidad de expandir sus fronteras para abarcar no solo su dimensión remunerada, sino también la no remunerada. Dimensiones que se encuentran inextricablemente articuladas y se condicionan mutuamente. Es por ello que consideramos relevante involucrar en el análisis al espacio de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, para así poder indagar en las dinámicas laborales, la gestión del tiempo y los sentidos materiales y simbólicos de las largas jornadas de trabajo en la vida de nuestros interlocutores e interlocutoras.

En ese sentido, un aporte original de este artículo es el análisis en simultáneo de las experiencias de mujeres y varones en relación con las desigualdades que se manifiestan tanto en el ámbito del trabajo remunerado como en el no remunerado, cuestión que se encuentra ausente en la bibliografía que existe sobre el tema. Si bien para el caso brasileño la investigación de Krueger, Pérez-Nebra y Antolga (2015) recupera las jerarquizaciones de género para analizar la rotación de varones y mujeres del sector, esas distinciones solo se circunscriben a ese aspecto particular de las relaciones laborales. Por otro lado, Claussen, Delfino y Bayma (2020) se interesan en la “división sexual del trabajo” de operarios y operarias de limpieza y de seguridad en el marco de los procesos de subcontratación, pero solo analizando lo que ocurre dentro del ámbito productivo, sin detenerse en las imbricaciones, cruces y tensiones entre las esferas doméstica y no doméstica. Dresch, Vieyra Zanardine y Faux (2015) se orientan en el mismo sentido que la pesquisa anterior, pero acotando sus preguntas de investigación al caso de las mujeres que trabajan en un organismo público de enseñanza superior en Brasil. Dentro de este abordaje se constata una feminización del empleo de limpieza, que remite a una experiencia completamente divergente del caso aquí analizado.

El hecho de poner en diálogo las experiencias de varones y mujeres dentro del mismo universo laboral puso de relieve, asimismo, que la división generizada del trabajo no se agota en la distinción remunerado/no remunerado y en la desigual distribución de las responsabilidades en torno a las labores domésticas y del cuidado en sus propias casas, sino que se replica *de hecho* al interior de los espacios laborales remunerados. En tal sentido, en esos espacios nos encontramos con tareas que en la práctica se presentaban como “de las mujeres” y otras específicamente como “de los varones”. Esta división de tareas dentro del espacio laboral expresa, por un lado, la vigencia de la reproducción de ciertos roles de género y, por ende, de desigualdades de género que esa reproducción conlleva; por el otro, la resistencia a la feminización de las actividades de limpieza por parte de los varones. Estas resistencias se asientan en culturas dinámicas de oposición que configuran un marco de diferenciación en relación con las competencias femeninas y masculinas. Diferenciación que se apoya en –y se nutre de– una persistente división generizada del trabajo que se corresponde con una ecuación que se mantiene activa en el tiempo: aquella que sostiene que por la misma ocupación las mujeres deben ocuparse de las tareas más “livianas” y con menores niveles de profesionalización, mientras que los varones son los encargados de las tareas más “pesadas” y con mayores niveles de tecnificación. En los márgenes difusos del trabajo de limpieza, las tareas de las mujeres son menos valoradas y reconocidas socialmente en comparación con las de los varones.

Así como se naturalizan tareas, tiempos, actitudes y deberes por género, tanto en el ámbito laboral como en el doméstico, también se resiste a la feminización cuando esta amenaza con subvertir el *statu quo* simbólico del varón. Es entonces cuando afloran esas *culturas de oposición* que buscan cuestionar la asociación entre la limpieza y lo femenino. Los varones, en este marco, libran constantes batallas –ya sea en las prácticas cotidianas desplegadas en el espacio laboral como en los discursos que entretienen– para disputar y sortear esa asociación. Aún en contextos laborales configurados tradicionalmente como femeninos, como sucede con la limpieza en el ámbito doméstico y no doméstico, la presencia de los varones plantea formas concretas de resistencias masculinizadas, tal como describimos en este artículo, que descansan en la pervivencia de culturas informales de oposición generizadas.

BIBLIOGRAFÍA

- BALBO, Laura (1978) “La doppiapresenza”. *Inchiesta*. 32: 3-6.
- BALBO, Laura (2008) *Il lavoro e la cura. Imparare a cambiare*. Torino, Einaudi.
- BATTISTINI, Osvaldo (2018) “¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna?”. *Sociológica*. 33: 281-318.
- BIMBI, Franca (1985) “La doppia presenza: diffusione di un modello e trasformazioni dell’identità”. En: Franca Bimbi y Flavia Pristinger (comps.) *Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un’area ad economia diffusa*. Milano, Franco Angeli: 11-92.
- BOURDIEU, Pierre (2000) *La dominación masculina*. Barcelona, Anagrama.

- CAPOGROSSI, María Lorena (2020a) “Estabilidades de cristal: claves y categorías para caracterizar el trabajo de limpieza no doméstico en Argentina”. *Jangwa Pana. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 19 (3): 1-23. DOI: <https://doi.org/10.21676/16574923.3517>.
- CAPOGROSSI, María Lorena (2020b) “«Les falta el látigo para que seamos esclavos»: aproximaciones a las condiciones de trabajo de las mujeres en empresas de limpieza no doméstica en Argentina”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*. 6: 173-190. DOI: <https://doi.org/10.17141/iconos.66.2020.3753>.
- CAPOGROSSI, María Lorena (2020c) “¿Qué ves cuando no me ves? Claves teórico-metodológicas para pensar trabajos invisibilizados en Argentina”. En: Hernán Palermo y María Lorena Capogrossi (dirs.) *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. Buenos Aires, CLACSO-CIECS CONICET – UNC-CEIL CONICET: 1129-1168.
- CASTLES, Stephen (2013) “Migración, trabajo y derechos precarios: perspectiva histórica y actual”. *Migración y desarrollo*. 11: 8-42.
- CCT (2004) *Convención Colectiva de Trabajo N° 392 para empresas cuya actividad normal y específica consista en trabajos de limpieza*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina.
- CLAUSSEN, Paulina, DELFINO, Andrea y BAYMA, Baltasar (2020) “Subcontratación y lógicas de segregación por género. Una mirada comparada en dos sectores ocupacionales de servicios en la ciudad de Santa Fe”. *De prácticas y discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales*. 9 (13): 1-26. DOI: <http://dx.doi.org/10.30972/dpd.9134250>.
- D’ALESSANDRO, Mercedes, O’DONNELL, Victoria, PRIETO, Sol, TUNDIS, Florencia y ZANINO, Carolina (2020) *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto*. Buenos Aires, Ministerio de Economía.
- DE CASTRO, Carlos (2019) “Presentación. La precariedad laboral y más allá”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 37 (1): 11-29. DOI: <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.63817>.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2012) “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”. En: Juan Carlos Celis Ospina (coord.) *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*. Medellín, Escuela Nacional Sindical: 17-40.
- DE LA O, María (2013) “Presencias masculinas en espacios laborales femeninos. Las maquiladoras de Tezuitlán, Puebla, y Matamoros, Tamaulipas”. En: María de la O (coord.) *Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos*. México, CIESAS: 55-92.
- DRESCH, Gabriela, VIEIRA ZANARDINE, Lincoln y FAUX, Stéphanie (2015) “As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, terceirização e precarização”. *Revista Vernaculo*. 36: 106-136. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rv.voi36.38003>.
- DUFFY, Mignon (2007) “Doing the Dirty Work: Gender, Race and Reproductive Labor in Historical Perspective”. *Gender & Society*. 21 (3): 313-336. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243207300764>.
- ENTWISTLE, Gabriel (2015) *Políticas de limpieza. Trayectorias laborales, desigualdades múltiples y movilidad social entre las mujeres del servicio de limpieza de calles*

- en Cochabamba, Bolivia. Informe de investigación. Programa de Estudios sobre la Pobreza. Buenos Aires, CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20150624125936/gabriel-entwistle-informe-final.pdf> [18.07.2019].
- FRANCO QUIÑONES, Rossana y SANTACRUZ ORTIZ, Esmilce (2016) *El trabajo tercerizado y su impacto en la salud de las trabajadoras de limpieza: perspectiva y experiencia en los años 2015-2016*. Paraguay, Instituto de Trabajo Social – UNA.
- GORBAN, Débora y TIZZIANI, Annia (2018) “Las ocupaciones en los servicios de limpieza y de estética: algunas pistas para reflexionar en torno de la movilidad laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina”. *Revista Internacional de Organizaciones*. 20: 81-102. DOI: <https://doi.org/10.17345/rio20.81-102>.
- INDEC (2014) *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*. Buenos Aires, INDEC.
- INDEC (2017) *Encuesta permanente de Hogares*. Buenos Aires, INDEC.
- KRUGER, Mohana, PÉREZ NEBRA, Amalia Raquel y ANTLOGA, Carla Sabrina (2016) “Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza”. *Psicologia: Organizações e Trabalho*. 16: 190-202.
- LEITE LOPES, José Sergio (2015 [1979]) *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires, Antropofagia.
- LOREY, Isabell (2016) *Estado de Inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid, Traficantes de Sueños.
- MAGLIANO, María José (2018) “Mujeres migrantes y empleo doméstico en Córdoba: luchas y resistencias frente a formas de explotación y violencias laborales”. En: Natacha Borgeaud-Garciandía (comp.) *El trabajo de cuidado*. Buenos Aires, Fundación Medifé Edita: 31-55.
- MAGLIANO, María José (2021) “Género y masculinidades. Trayectorias laborales de varones en el empleo de limpieza no doméstico en la ciudad de Córdoba, Argentina”. *Trayectorias. Revista de Ciencias Sociales*. 23 (53): 23-44.
- MAGLIANO, María José, MALLIMACI, Ana Inés, BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha y ROSAS, Carolina (2018) “Migración y organización social del cuidado en Argentina: un campo de estudio emergente”. En: Rosana Baeninger (org.) *Migrações Sul-Sul*. Campinas, Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó” – Nepo/Unicamp: 741-749.
- MALLIMACI, Ana Inés y MAGLIANO, María José (2020) “Esperas y cuidados. Reflexiones en torno a la gestión del tiempo de mujeres migrantes en dos espacios urbanos de Argentina”. *REMHU. Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*. 28 (59): 161-178. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880005910>.
- MURILLO, Soledad (2006) *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid, Siglo XXI.
- NASH, Jennifer C. (2008) “Re-thinking Intersectionality”. *Feminist Review*. 89: 1-15. DOI: <https://doi.org/10.1057/fr.2008.4>.
- PALERMO, Hernán (2017) *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires, Biblos.
- PALERMO, Hernán y LEÓN SALAZAR, Carlos (2016) “Trabajo, disciplina y masculinidades. Un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México”. *Nueva Antropología*. 85: 53-74.

- PISCITELLI, Adriana (2008) “Interseccionalidades, categorías de articulação e experiências de migrantes brasileiras”. *Sociedade e Cultura*. 11: 263-274. DOI: <https://doi.org/10.5216/sec.viii2.5247>.
- SCOTT, Joan (2001) “Experiencia”. *La Ventana*. 13: 42-72.
- SKEGGS, Beverly (2019) *Mujeres respetables. Clase y género en los sectores populares*. Buenos Aires, Ediciones UNGS.
- SOUL, Julia (2015) “La Antropología del Trabajo contemporánea. Una revisión histórica de la constitución de su campo disciplinar”. *Revista de la Escuela de Antropología*. XX: 57-84.
- SARTI, Raffaella y SCRINZI, Francesca (2010) “Introduction to the Special Issue: Men in a Woman’s Job, Male Domestic Workers, International Migration and the Globalization of Care”. *Men and Masculinities*. 13 (1): 4-15.
- TIZZIANI, Annia (2017) “Las ocupaciones de limpieza en la ciudad de Buenos Aires: territorios y significados en torno al «trabajo femenino» y el «trabajo masculino»”. Ponencia presentada en el *Seminário Internacional Fazendo Gênero* (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017. http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499448503_ARQUIVO_PonenciaAniaTizziani.pdf [06.11.2018].
- VEGA, Cristina y GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, Encarnación (2014) “Nuevas aproximaciones a la organización social del cuidado. Debates latinoamericanos”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*. 50: 9-26. DOI: 10.17141/iconos.50.2014.1425.
- VIVEROS VIGOYA, Mara (2002) *De quebradores y cumplidores: sobre hombres, masculinidades y relaciones de género en Colombia*. Bogotá, Ces-Universidad Nacional de Colombia.
- VIVEROS VIGOYA, Mara (2016) “La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación”. *Debates feministas*. 52: 1-17. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>.
- WILLIS, Paul (2017) *Aprendiendo a trabajar. Como los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid, Akal.