

Spring 2018

La intersección del afecto y el empleo: Los impactos del género y migración en las relaciones laborales de empleadas domésticas paraguayas en Argentina / The intersection of affect and employment: A gender and migration perspective on the complexities of the labor relationships of Paraguayan domestic workers in Argentina

Emily Gray
SIT Study Abroad

Follow this and additional works at: https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection

 Part of the [Family, Life Course, and Society Commons](#), [Gender and Sexuality Commons](#), [Inequality and Stratification Commons](#), [Latin American Studies Commons](#), [Migration Studies Commons](#), [Politics and Social Change Commons](#), and the [Women's Studies Commons](#)

Recommended Citation

Gray, Emily, "La intersección del afecto y el empleo: Los impactos del género y migración en las relaciones laborales de empleadas domésticas paraguayas en Argentina / The intersection of affect and employment: A gender and migration perspective on the complexities of the labor relationships of Paraguayan domestic workers in Argentina" (2018). *Independent Study Project (ISP) Collection*. 2763.
https://digitalcollections.sit.edu/isp_collection/2763

This Unpublished Paper is brought to you for free and open access by the SIT Study Abroad at SIT Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Independent Study Project (ISP) Collection by an authorized administrator of SIT Digital Collections. For more information, please contact digitalcollections@sit.edu.

La intersección del afecto y el empleo: Los impactos del género y migración en las relaciones laborales de empleadas domésticas paraguayas en Argentina

The intersection of affect and employment: A gender and migration perspective on the complexities of the labor relationships of Paraguayan domestic workers in Argentina

Emily Gray

Tutora: María Eugenia Miranda

Tutora de Español: Julia de Souza Faria

Junio 2018

Buenos Aires, Argentina

SIT Argentina: Transnationalism and Comparative Development in the Southern Cone

Resumen

Este informe analiza las complejidades y los matices de la relación entre las empleadas domésticas paraguayas y sus empleadoras argentinas, con un enfoque específico en las consecuencias emocionales y financieras que esta relación puede tener en las dos mujeres. Esta relación laboral es única y compleja porque tiende a ser más afectiva y familiar que una típica relación empleadora-empleada, dado que el lugar de trabajo de la empleada es el hogar de su empleadora. Si bien la cercanía de su relación tiene claros beneficios, esta intimidad también puede crear grandes ambigüedades con respecto a los límites del acuerdo laboral que comparten. Estas ambigüedades crean distintas consecuencias emocionales y financieras para la empleadora y la empleada ambas. Este informe enfoca específicamente en cómo la relación única empleador-empleado es impactado por las experiencias migratorias de las empleadas paraguayas en Argentina. Se concluye con un análisis de cómo las leyes y la sociedad argentina pueden servir mejor a las empleadas domésticas migrantes y sus empleadoras y abordar la desigualdad de género en la fuerza de trabajo en general.

Abstract

This paper analyzes the intricacies and nuances of the relationship between female Paraguayan domestic workers and their female Argentine employers, with a specific focus on the emotional and financial consequences that this relationship can have on both women. This labor relationship is unique and complex because it tends to be more affective and familial than a typical employer-employee relationship, given that the employee's workplace is the home of her employer. While the closeness of their relationship has clear benefits, this intimacy can also create major ambiguities regarding the limits of the work partnership they share. These ambiguities often lead to different emotional and financial consequences for both the employer and employee. This paper takes a special look at how this unique employer-employee relationship is impacted by the migration experiences of Paraguayan domestic workers in Argentina. It concludes by analyzing ways in which the Argentine laws and society can better serve both female migrant domestic workers and their female employers, and address workforce gender inequality in general.

Índice

Resumen.....	1
Abstract.....	1
Índice.....	2
Agradecimientos.....	3
Introducción.....	4
Metodología.....	5
Marco teórico.....	8
Teorías del nexo género migración.....	8
Historia de migración paraguaya en Argentina	11
La economía paraguaya y la migración económico.....	12
Paraguayas en el trabajo doméstico en Argentina.....	13
Empleo doméstico en Argentina del lado empleador.....	15
Leyes y protecciones argentinas del trabajo doméstico	18
Resultados y Análisis.....	20
Temas específicos de las experiencias de empleadas paraguayas.....	20
Posiciones de las empleadas en las tendencias globales.....	20
Perspectivas sobre las consecuencias y los beneficios del trabajo cama adentro..	21
Percepciones comparativas sobre condiciones laborales en Paraguay y Arg.....	23
Temas específicos de las experiencias de las empleadoras argentinas.....	25
La división sexual del trabajo en las casa de las empleadoras.....	25
Motivos de las empleadoras de hacer sacrificios por la relación.....	28
Otros temas relacionados con las empleadas y empleadoras.....	30
Variedad de las relaciones empleadas-empleadoras en CABA.....	30
Reciprocidad más allá de el acuerdo laboral típico.....	32
Percepciones de empleadas y empleadoras sobre el trabajo en blanco y negro....	34
Los impactos de estereotipos y diferencias de la cultura entre la relación.....	36
Conclusiones y Recomendaciones.....	37
Bibliografía.....	41
Apéndice: Cuestionarios de las entrevistas.....	44

Agradecimientos

Gracias a María Eugenia Miranda por su apoyo, ánimo y flexibilidad a lo largo de mi investigación; no podría haber llevado a cabo esta investigación sin su apoyo, conocimiento y contactos, y estoy muy agradecida por haber tenido la oportunidad de enseñar bajo su dirección.

Gracias a Nuria Pena por apoyarme, enseñarme e inspirarme a lo largo de mi investigación y los meses anteriores. Su energía y conocimiento experto de estos temas me inspira y estoy muy agradecida por haber tenido la oportunidad de enseñar de usted este semestre.

Gracias a Julia de Souza Faria por el ánimo y apoyo, y por ayudarme mejorar no solo mi español, sino también mi conocimiento de la cultura e historia argentina.

Gracias a Patricia Vargas por su dirección e inspiración durante mi investigación y por animarme perseguir estos temas.

Gracias a Pablo Morgade, Julieta Impemba, y todo el equipo de SIT por su apoyo fuerte y trabajo a lo largo de estos meses.

Gracias a todos mis entrevistados por compartir conmigo sus historias y experiencias personales y sensibles, por invitarme en sus casas, por compartir conmigo su comida rica y por conectarme con sus amigos y redes. Sus historias y fortaleza me inspiran infinitamente y no podría haber llevado a cabo esta investigación sin su participación y flexibilidad.

Muchísimas gracias a Alicia Della Siega, Eduardo Eyharchet, Germán y Benjamín por todo su apoyo y cariño; por enseñarme sobre su país y ciudad; y por compartir su casa, sus consejos y tantos lindos momentos conmigo durante estos meses inolvidables.

I. Introducción

La feminización de migración es un patrón mundial que ha tenido un impacto creciente en los flujos de inmigración a Argentina. Los paraguayos constituyen actualmente la población más grande de migrantes en Argentina y mayormente vienen en busca de mejores oportunidades de educación, salud y trabajo, que no se garantizan en Paraguay, un país con un nivel de desarrollo más bajo que lo de Argentina. Las mujeres migrantes paraguayas típicamente obtienen trabajos en el trabajo doméstico, limpiando casas y cuidando los niños o gente mayor, a través de las redes sociales de migrantes que ya migraron. El trabajo doméstico en Argentina (y globalmente) es un sector muy feminizado que históricamente fue excluido de las protecciones laborales que disfrutaban todos otros sectores laborales. Sin embargo, esta exclusión legal fue cambiando a partir de los años 2000. Hoy día, las leyes argentinas reconocen que el sector del trabajo doméstico es igual a todos los otros sectores y garantizan que las empleadas domésticas registradas disfruten derechos y protecciones iguales. Pero a pesar de estos logros legales fundamentales, la gran mayoría de las empleadas domésticas trabajan informalmente and no han accedido estos derechos.

Esta relación laboral entre una empleada doméstica y su empleadora es única y compleja porque tiende a ser más afectiva y familiar que una típica relación empleadora-empleada, dado que el lugar de trabajo de la empleada es el hogar de su empleadora. La presencia del afecto fuerte en estas relaciones es especialmente común en Argentina, donde el servicio doméstico es culturalmente común y económicamente disponible a una gran porción de la clase media. Si bien la cercanía de esta relación tiene claros beneficios para las dos mujeres, esta intimidad también puede crear grandes ambigüedades con respecto a los límites del acuerdo laboral que comparten.

Estas ambigüedades crean distintas consecuencias emocionales y financieras para la empleadora y la empleada ambas.

Esta investigación explorará las complejidades y los matices de esta relación empleada-empleadora en Argentina, con un enfoque específico en los impactos de la migración paraguaya y las dinámicas de género. A través de entrevistas con empleadas paraguayas y empleadores argentinos, se analizan los impactos de esta relación afectiva y ambigua en las dos mujeres. Mis preguntas principales de la investigación son: ¿Cuáles son las consecuencias emocionales y financieras de la relación empleada-empleadora en las dos mujeres? ¿Como se complica esta relación por factores como 1) el afecto, 2) la identidad migrante de la empleada, 3) el género, y 4) la desigualdad inherente entre las dos mujeres? ¿De qué manera las leyes argentinas abordan (o no abordan) estas consecuencias que enfrentan la empleadora y empleada?

II. Metodología

Esta investigación fue llevada a cabo a través de una variedad de fuentes primarias y secundarias. Estas fuentes incluyen entrevistas individuales semiestructuradas, mis propias observaciones durante las entrevistas y un resumen de publicaciones académicas y gubernamentales que abordan los temas relevantes como el género, la migración, el trabajo doméstico, etc., en Argentina, Paraguay y alrededor del mundo.

Mi trabajo de campo consiste en 4 entrevistas individuales y una entrevista grupal con 2 entrevistados en el mayo del 2018. Hice 3 entrevistas individuales con mujeres paraguayas que viven en la provincia de Buenos Aires y trabajan en el sector doméstico en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Además, hice 2 entrevistas individuales con mujeres argentinas que viven en CABA y han contratado paraguayas como empleadas domésticas. Al final, hice una

entrevista grupal con una paraguaya que hace el trabajo doméstico en CABA junta con su empleador argentino (el único hombre que entrevisté). Para todas las entrevistas, usé un cuestionario como guía para estructurar mis preguntas, aunque la mayoría de las entrevistas resultaron ser más conversacionales e informales, así que no seguí el cuestionario al pie de la letra. Hice dos cuestionarios: uno para las empleadas, que se enfocó en sus experiencias de migración y relaciones con sus empleadoras, y uno para las empleadoras, que se enfocó en sus experiencias de contratar a empleadas y sus relaciones con ellas. Mi objetivo con los cuestionarios fue entender las historias personales de mis entrevistadas, las ambigüedades de su relación con su empleadora/empleada, y las consecuencias (positivas y negativas) de esta relación sus vidas y trabajos (Ver el Apéndice para copias de los cuestionarios). Es importante notar que durante la entrevista grupal, hice menos preguntas sobre la relación personal entre empleador y empleada que las otras entrevistas individuales para respetar y preservar la relación entre ellos. Hice grabaciones de audio de todas las entrevistas y también hice observaciones personales durante nuestras conversaciones que no se pueden documentar en las grabaciones. Nos reunimos para las entrevistas en cafés, en los hogares de mis entrevistados o en IDES (Instituto de Desarrollo Económico y Social) en CABA. Cambié todos los nombres de mis entrevistados en este informe para proteger sus identidades.

Conseguí los contactos de las entrevistas con la ayuda de mi tutora, María Eugenia Miranda, y la directora del programa, Nuria Pena. Además, después de algunas entrevistas mis entrevistados me pusieron en contacto con sus amigos y personas relevantes de sus redes sociales. Nuria Pena, María Eugenia Miranda y Patricia Vargas me ayudaron encontrar literatura relevante, especialmente de fuentes argentinas, que tiene que ver con los temas de mi investigación.

Mi investigación tiene algunas limitaciones que podrían haber afectado los resultados y mis conclusiones. Primero, la investigación y todo el trabajo del campo se desarrollaron a través de solo un mes. Por eso, solo tuve la capacidad de entrevistar a 3 empleadas y 3 empleadoras, un pequeño tamaño de muestra relativa a la cantidad total de empleadas y empleadoras en CABA. Por eso, es importante notar que las experiencias y pensamientos de mis entrevistados no son hechos y no necesariamente representan las opiniones de todos. Mis hallazgos están basados en las experiencias de mis entrevistados que me contaron durante las entrevistas. Segundo, decidí entrevistar a sujetos que viven y trabajan solamente en la provincia de Buenos Aires, debido a la conveniencia de mi propia residencia, los altos niveles de contratación de servicio doméstico en la ciudad, y la tasa alta de migración paraguaya. Sin embargo, como menciono en el marco teórico, CABA es un caso aparte en términos de varios factores socioeconómicos, como la migración, ingresos promedios y la participación femenina en la fuerza del trabajo. Por eso, mi investigación está limitada al caso en CABA, lo que no representa todo el país. Al final, dado que mis entrevistas eran más conversacionales y semi estructuradas, a veces no tuve la oportunidad de hacer todas las preguntas de mis cuestionarios durante nuestro tiempo, por eso no obtuve suficiente información con respecto a algunos temas incluidos en el cuestionario.

Perfiles básicos de los entrevistados

Empleadas paraguayas	Nombre (anónimo)	Edad	Años en Argentina	Cantidad de empleadoras argentinas	Experiencias con la (in)formalidad	¿Trabajo cama adentro?
	Marisol	53	33	2+	Blanco y negro	6 meses
	Julia	35	14	8+	Blanco y negro	No

	Mariana	42	20	5+	Blanco y negro	10 años
Empleadores argentinos	Nombre (anónimo)	Edad	Cantidad de empleadas domésticas	¿Empleadas que vivían cama adentro?	Experiencias con la (in)formalidad	
	Patricia	53	3	No	Blanco	
	María	39	2	No	Blanco	
	Eduardo	41	10	Si	Blanco y negro	

III. Marco teórico

Teorías del nexo género-migración

Esta sección destaca algunas teorías que explican los fenómenos que se discuten en esta investigación y que nos ayudan a situar el caso específico de migración paraguaya-argentina en el contexto mundial.

Las cadenas globales del cuidado es un concepto crucial que refiere al movimiento de mujeres migrantes de las clases bajas a través de países, ciudades, zonas, etc., para obtener trabajos en el sector doméstico en los hogares de mujeres de las clases más altas, y el siguiente reemplazamiento de las mujeres migrantes en sus propias casas para llenar los papeles domésticos que se dejan por sus ausencias. La migración de una sola mujer, por eso, puede ser entendida en el contexto de una cadena global, que destaca la importancia y necesidad del cuidado en el funcionamiento de economías y fuerzas de la labor a través del mundo. Estas

cadena globales son construidas y mantenidas por desigualdades socioeconómicas dentro y entre países y por normas globales de género (Soto 2012, 36).

Se pueden entender estas desigualdades socioeconómicas en el contexto de las crisis del cuidado, el primer catalizador en las cadenas globales del cuidado. Las crisis del cuidado en Latinoamérica ocurren con más frecuencia en Argentina, Chile y Brasil, países con economías más desarrolladas en que una gran cantidad de mujeres de la clase media y alta han entrado en la fuerza formal del trabajo en años recientes para conseguir trabajo remunerado, en lugar de dedicar todo su tiempo a las tareas domésticas de la casa (Benería 2008, 8-9). Sin embargo, este ingreso de mujeres en la fuerza del trabajo crea una falta de cuidado en sus propias casas. En teoría, las crisis del cuidado ocurren en países desarrollados cuando no hay suficientes empleadas domésticas para llenar estos papeles. Para prevenir este problema, se creó “una creciente ‘industria del cuidado’” (Hochschild 2008, 274), en que mujeres migrantes de países menos desarrollados se contratan para “[ocupar] el lugar tradicional de la esposa” (Hochschild 2008, 274), llenando esta brecha.

Los conceptos del afecto y “la mercantilización del amor” de Arlie Russell Hochschild son centrales a mi investigación. Hochschild presenta el concepto del cuidado, y más específicamente el amor, como un bien de consumo que se importa por los países ricos de los países pobres en la forma de migración de mujeres (Hochschild 2008, 271). En teoría, este modelo capitalista funciona bien; familias ricas pagan por el amor y cuidado de sus hijos y sus casas para que las esposas puedan alcanzar vidas profesionales, mientras que las empleadas migrantes ganan sueldos más altos que los que ganarían en sus países de origen para apoyar a sus familias vía remesas. Sin embargo, como muestra Hochschild, el amor es complejo; no funciona como un recurso típico porque no es material o fijo, sino que es ambiguo y afectivo (Hochschild

2008, 277). Por eso, el amor, o la amistad en el caso de mi investigación, complica esta transacción de servicios de varias maneras. Por ejemplo, muchas mujeres migrantes sufren enormemente por estar tan lejos de sus familias e hijos por años a la vez. Además, sus ausencias tienen consecuencias grandes en sus parientes que se quedan en su país de origen, especialmente sus hijos, que típicamente sufren emocionalmente de la separación de sus madres (Hochschild 2008, 275-76). Además, cuando las madres se van al extranjero para trabajar, es típico que las abuelas o tías de sus hijos asuman los roles de cuidado en lugar de los padres (Hochschild 2008, 275). Dado que estas mujeres parientas ya tienen otros trabajos, responsabilidades y problemas, sufren muchas veces consecuencias financieras, emocionales y de salud (Pena 2018, 104).

Además, la naturaleza afectiva del cuidado y el trabajo doméstico también sirve para complicar las relaciones profesionales entre empleadas y empleadoras en los países ricos que importan el amor. La ambigüedad que a menudo se asocia con estas relaciones también tiene consecuencias que esta investigación busca abordar y entender.

Estas cadenas del cuidado han tenido impactos significativos en las tendencias de la migración global en los años recientes. La feminización de la migración refiere al aumento significativo del porcentaje de mujeres inmigrantes en países desarrollados a partir de los años 90. Algunos datos sugieren que el principio de los años 2000 marcó una tendencia importante en que las mujeres migrantes alcanzaron más que 50% de la cantidad total de migrantes viviendo en estos países desarrollados (Soto 2012, 32). Estos datos son significativos porque muestran que el trabajo doméstico y el cuidado, sectores que han sido históricamente invisibilizados y degradados (Organización Internacional del Trabajo 2015, 140), son en realidad tan importantes que cambian los patrones globales de migración y sirven para sostener la participación de mujeres de la clase media en niveles altos de la fuerza del trabajo.

Pero... ¿por qué no se incluyen los hombres en las cadenas del cuidado? La tendencia de la feminización de la migración muestra fuertemente los fenómenos sociales de la división sexual del trabajo y la reproducción social, que explican esta cuestión. Estos términos refieren básicamente a la categorización social de distintas esferas del trabajo por género, lo que hacen que la esfera productiva o pública debería ser ocupada por los hombres y la esfera reproductiva o privada debería ser ocupada por mujeres. Esta división se puede manifestar en el hogar, en que la esposa típicamente hace la mayoría de los quehaceres domésticos (aun cuando tiene un trabajo remunerado) mientras que el esposo participa muy poco y con mucho apoyo de otras mujeres (Pena 2018, 103). Cuando las mujeres dedican varias horas diariamente a los quehaceres en sus propias casas después de volver de sus trabajos formales, participan en trabajo no remunerado que extiende sus jornadas más allá de las 6 por la tarde, sin pago. Aunque los dos esposos trabajen largas horas, resulta que el esposo llega a ser el sostén de la familia por sus ingresos más altos, lo que mantiene una desigualdad de género entre esposos. También este doble rol de las mujeres de cuidadora y proveedora hace que ellas tengan que hacer más sacrificios en su vida profesional que sus esposos, lo que sirve para mantener la fuerza de la división sexual del trabajo en las sociedades (Soto 2012, 28). Además, la división sexual del trabajo explica por qué la gran mayoría de los empleados domésticos en todo el mundo son mujeres contratadas por *jefas* y no *jefes* (Pena 2018, 103).

Historia de migración paraguaya en Argentina

El movimiento de los paraguayos a Argentina no es un patrón nuevo, pero los motivos para mudarse han cambiado a través del tiempo. La primera ola mayor de migrantes empezó en 1947 al principio de la Guerra Civil en Paraguay, cuando muchos paraguayos emigraron del país por razones políticas. Siguió este flujo por el golpe de estado de 1954 que empezó la dictadura de

Alfredo Stroessner, que produjo más y más emigración fuera del país, principalmente a Argentina, por razones políticas (Pena 2018, 67). Durante la dictadura, que duró desde 1954 hasta 1989, se estima que 8-10% de la población total paraguaya vivía en Argentina, una tasa de emigración que es atípicamente alta. Aunque esta tasa bajó un poco al principio de los años 90, debido al fin de la dictadura de Stroessner y problemas económicos en Argentina, se estima que, en los años 2000, la tasa alcanzó 8-10% otra vez¹. Sobre todo, estos datos significan que la población paraguaya en Argentina ha sido un factor demográfico importante y creciente desde mediados del siglo XX. El censo argentino de 2010 indica que los paraguayos constituyen la población migrante más grande en el país, con 550.713 paraguayos viviendo en Argentina (Pena 2018, 67). Además, 85,9% de ellos viven en la Área Metropolitana de Buenos Aires².

La economía paraguaya y la migración económica

Mientras la ola de migración paraguaya en los años 40 y 50 fue motivada principalmente por razones políticas, los flujos recientes pueden ser caracterizados más por razones económicas. Paraguay es un país que se caracteriza hoy por altos niveles de desigualdad y una industria menos desarrollada que sus países vecinos. Durante la dictadura de Stroessner de 1954 - 1989, la más larga en la historia de Latinoamérica, el país seguía un modelo de desarrollo basado en la agricultura, con poco énfasis en la industrialización o urbanización. Aunque tradicionalmente la mayoría de los paraguayos trabajaban como pequeños productores de alimentos, la mayoría de su tierra ha sido redistribuida a los grandes productores a través del tiempo para promover el crecimiento y la competencia de la economía paraguaya. Aunque la economía ha crecido, este crecimiento ha llevado una tasa muy alta de desigualdad entre paraguayos: hoy 10% de los productores, que son los más ricos en el país, controlan 96% de la tierra y casi toda la industria

¹ Datos obtenidos de la clase del profesor Sebastián F. Bruno en abril de 2018, diapositiva 4.

² Ibid., diapositiva 14.

agricultura paraguaya. Esta continua pérdida de la tierra entre los campesinos ha creado altas tasas de pobreza en las zonas rurales que ha alcanzado casi 50% hoy. Al principio de los años 90 marcó un gran movimiento de campesinos a las ciudades, buscando trabajo urbano (principalmente Asunción) que no existía debida a la falta de industrialización en el país. Por eso, muchos paraguayos se fueron, y siguen yéndose, a Argentina para buscar empleo y estabilidad económica. Aunque los años 2000 han llevado un crecimiento económico y la reducción de la pobreza en Paraguay, todavía del que 40% de los paraguayos viven en un estado de vulnerabilidad de caer en la pobreza. Además, los sueldos y condiciones laborales del trabajo doméstico todavía son mejores en Argentina.³

Paraguayas en el trabajo doméstico en Argentina

Las mujeres paraguayas constituyen una población importante en el sector del servicio doméstico en Argentina. Entre todas las mujeres que trabajan en este sector en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), 16% son paraguayas, una tasa más alta que cada otro grupo migrante. Entre todas las paraguayas que migran a CABA, 41,6% trabajan en el trabajo doméstico, lo que hace este sector lo más común entre ellas.⁴ Es importante notar que entre los hombres migrantes paraguayos, solo 2,9% trabajan en este sector.⁵ Estos datos destacan claramente la división sexual del trabajo presente en tanto en la sociedad argentina como en la paraguaya. Esta división también muestra que los desafíos legales, económicos y sociales que enfrentan los trabajadores domésticos tienen mucho que ver con el hecho que el sector se constituye mayormente por mujeres. Es decir, la discriminación que enfrenta el sector del trabajo doméstico es una forma de discriminación estructural de género.

³ Información y datos de este párrafo obtenidos por la clase del profesor Patricio Dobreé en abril de 2018.

⁴ Datos obtenidos de la clase del profesor Sebastián F. Bruno en abril de 2018, diapositiva 20.

⁵ Ibid., diapositiva 17.

La feminización de la migración se ve claramente en el caso de la migración paraguaya a Argentina. Como es el caso alrededor del mundo, en las épocas anteriores de los años 80 y 90, la migración paraguaya fue dirigida por varones, que obtenían trabajos en Argentina y llevaban a sus esposas e hijos después (Cerrutti 2018, 450). En los últimos años, este fenómeno ha cambiado, debido a la reorganización de empleo femenino en Argentina y las cadenas globales del cuidado. En las décadas pasadas, la demanda en Argentina para contratar servicios domésticos que tradicionalmente hacían las esposas argentinas ha ido creciendo. Esta demanda ha catalizado un gran flujo de mujeres paraguayas que vienen solas, sin esposos e hijos, lo que es un punto clave que distingue esta ‘feminización’ de la migración paraguaya de otros patrones anteriores de migración (Cerrutti 2018, 450). Los datos del último censo argentino afirman este fenómeno: se encontró que “entre los inmigrantes [de todos países] hay 117 mujeres por cada 100 varones” (Cerrutti 2018, 450). Esta población de mujeres migrantes solas tiene un rol muy importante en la economía argentina, pero es pasada por alto por su estatus bajo en la sociedad.

Las redes sociales entre los miles de migrantes paraguayos en Argentina ayudan a facilitar la migración de mujeres solas al país. La gran mayoría de las empleadas domésticas consiguen sus primeros trabajos después de migrar con la ayuda de parientes o amigos de la comunidad paraguaya, y sigue utilizando estas redes en los años siguientes (Pena 2018, 67). Por eso, aun si una paraguaya que justo llegue a Argentina no tiene experiencia en el trabajo doméstico, es probable que sea el trabajo más fácil conseguir, dado sus redes y contactos.

Además, muchas paraguayas ya tienen experiencia con el trabajo doméstico cuando llegan a Argentina. En Paraguay, esta forma del empleo es uno de la más común entre la población femenina en Paraguay; en 2008, 17,8% de todas las mujeres en Paraguay trabajaban en servicio doméstico (Soto 2012, 73). Esta tasa es aún más alta entre las mujeres migrantes

internas, la mayoría de las cuales vienen del campo para buscar trabajo más lucrativo en la capital, Asunción. Entre estas migrantes femeninas internas, 27,9% trabajan en el servicio doméstico.⁶ Por eso, entre las paraguayas de la clase obrera, el trabajo doméstico ya era parte de sus vidas antes de llegar a Argentina. Así que para ellas, seguir trabajando en este sector es una buena opción porque tienen experiencia, hay mucha demanda en Argentina y los sueldos y las condiciones generalmente son más altos en Argentina que en Paraguay (Pena 2018,106).

Empleo doméstico en Argentina del lado empleador

Es necesario abordar la pregunta de la demanda del trabajo doméstico del lado argentino. Como he notado, el aumento de la migración femenina desde Paraguay hasta Argentina está correlacionado con una creciente demanda para el servicio doméstico entre familias argentinas. Esta demanda proviene de un aumento estable en la participación de mujeres argentinas en la fuerza del trabajo a partir de los años 90 (Canevaro 2009). Sin embargo, es importante notar que estos fenómenos no están correlacionados por la casualidad o por la naturaleza, sino por la presencia fuerte de la división sexual del trabajo en la sociedad argentina en todas las clases socioeconómicas.

Un estudio de Faur y Pereyra de 2014-2015 destaca estas disparidades laborales entre mujeres y hombres en Argentina. Según el estudio, hoy en día las mujeres argentinas pasan mucho más tiempo en quehaceres domésticos (trabajo no remunerado) en sus propias casas que sus esposos, un fenómeno que tiene un gran impacto en sus habilidades de conseguir trabajos remunerados de tiempo completo. Según el estudio, entre las familias con dos padres e hijos menores, las madres pasan 26 horas semanales en las tareas domésticas (como cuidar niños y adultos mayores, limpiar, hacer compras, cocinar, etc.) mientras los hombres pasan 11 horas semanales (Faur y Pereyra 2018, 521). A través del país, estas horas extras del trabajo no

⁶ Datos obtenidos de la clase del profesor Sebastián F. Bruno en abril de 2018, diapositiva 11.

remunerado en sus casas contribuyen a una tasa más baja de participación laboral entre las mujeres que los hombres: mientras 92% de los hombres argentinos trabajan en la fuerza del trabajo, solo 70% de las mujeres tienen trabajos remunerados (Faur y Pereyra 2018, 525). Del 70% de las mujeres que trabajan, lo hacen 9 horas semanales menos que los hombres (32 horas promedio para mujeres y 41 promedio para los hombres). Faur y Pereyra identifican que 96% de las 30% de mujeres que no buscan trabajo citan que no lo buscan por sus responsabilidades domésticas en sus propias casas (Faur y Pereyra 2018, 528). Estos datos muestran que, aunque más mujeres argentinas tienen trabajos remunerados hoy día que en las décadas pasadas (Canevaro 2009), todavía existen normas fuertes de género que limitan la participación de mujeres en la fuerza remunerada del trabajo.

Sin embargo, cuando se enfoca en el caso específico de CABA, los datos cambian. Según Faur y Pereyra, la tasa de mujeres que mantienen trabajos remunerados en CABA aumenta a 82%, aunque todavía trabajan un promedio de 32 horas semanales (Faur y Pereyra 2018, 529). Estos datos indican que hay considerablemente más mujeres argentinas en CABA que pasan más tiempo semanalmente en el trabajo remunerado que en las tareas domésticas en sus propias casas. Sin embargo, esto no es decir que las mujeres porteñas no dedican horas al trabajo doméstico en sus casas, sino es decir que más mujeres en CABA tienen la habilidad de contratar empleadas domésticas para apoyarlas con los quehaceres de la casa y dejarles tiempo para participar en trabajo remunerado. Entonces, siguiendo las tendencias que menciona Hochschild, el caso de CABA tiene un ejemplo claro de “una industria del cuidado” que ha ocupado el lugar tradicional de la esposa”, la que crea una alta demanda de mujeres migrantes para sostenerla (Hochschild 2008, 274).

Faur y Pereyra citan dos razones para explicar los datos distintos en CABA en comparación al resto del país. Primero, hay una concentración más alta de familias de la clase media y alta que tienen los recursos de pagar a una empleada doméstica. Segundo, CABA tiene una concentración más alta de trabajadores domésticos, aunque es probable que sea un resultado de la primera razón (Faur y Pereyra 2018, 528). Es probable también que la presencia fuerte del movimiento feminista en CABA en comparación de las otras partes del país haya influido en que más mujeres de la clase media participen en la fuerza del trabajo en lugar de asumir papeles domésticos más tradicionales, por cuestiones de independencia y logro personal. De una perspectiva teórica, este aumento de mujeres de la clase media en la fuerza del trabajo en CABA se puede comparar a una crisis del cuidado, que cataliza la migración de mujeres paraguayas para llenar los papeles domésticos que se dejan.

En un contexto global, Argentina presenta un caso interesante debido a la alta frecuencia de contratar empleadas domésticas entre familias de la clase media en comparación con otras regiones mundiales que reciben muchos trabajadores migrantes, como los Estados Unidos o Europa. En general, Latinoamérica tiene la segunda cantidad más alta de empleadas domésticas del mundo (con 37% de la cantidad total mundial) y la concentración más alta de empleadas domésticas como porcentaje del empleo total en la región. Entre la región, Argentina recibe una de las tasas más altas de migrantes trabajadores (Organización Internacional del Trabajo 2013, 20, 24). La alta cantidad y concentración de trabajadores en Argentina sugiere que la contratación de trabajadores no está solo limitada a las familias de la clase media-alta y alta, como es el caso en Estados Unidos o Europa. En cambio, en Argentina es más común que las familias de medios modestos contraten a empleadas domésticas, en gran parte porque estos servicios son más baratos relativamente y por eso están disponibles económicamente a la clase media o media baja.

Otro factor clave es que las migrantes empleadas domésticas en Argentina típicamente vienen de otros países sudamericanos (principalmente de países limítrofes menos desarrollados, en especial Paraguay, Bolivia, y también de Perú), mientras que las que vienen los Estados Unidos o Europa son de otras regiones más pobres (Organización Internacional del Trabajo 2013, 21). Por eso, dado estos dos factores, en Argentina la brecha entre las clases socioeconómicas de empleada y empleadora es en promedio más pequeña que la brecha de clase socioeconómica en los Estados Unidos o Europa. En el contexto de mi investigación, este fenómeno tiene implicaciones importantes en las relaciones entre empleadas y empleadoras en CABA, lo que voy a discutir en más detalle en el análisis de los datos.

Leyes y protecciones argentinas del trabajo doméstico

El gobierno argentino ha tomado medidas positivas en años recientes para arreglar la falta de protección para las empleadas domésticas, a través de la promulgación de leyes que les garantizan los derechos laborales y facilitar el acceso al trabajo formal. Actualmente, todas las empleadas domésticas en Argentina, migrantes o nativas, son elegibles para registrarse para el trabajo formal, o ‘trabajo en blanco,’ lo que garantiza que reciban los mismos beneficios y protecciones del Estado que reciben todos los otros sectores del trabajo.

Antes de los años 2000, el trabajo doméstico en Argentina se consideraba un sector del trabajo distinto que todos los otros, en que las empleadas tenían garantizadas menos protecciones laborales bajo la ley, para que los empleadores tuvieran más libertad de establecer los términos del trabajo (Organización Internacional del Trabajo 2015, 149). Además, las únicas empleadas que tenían la capacidad de registrarse como empleadas formales eran las que trabajaban más de 16 horas para un único empleador, lo que excluía a la gran mayoría de las empleadas de la posibilidad de registrarse y recibir estas protecciones limitadas (Organización Internacional del

Trabajo 2015, 149, 151). Afortunadamente, en los años 2000, esta situación empezó a cambiar. Entre 2000 and 2012, el gobierno argentino promulgó varias leyes importantes que cambiaron lentamente esta situación, haciendo que todas las empleadas domésticas en Argentina tuvieran acceso al proceso de formalización del trabajo, independientemente de la cantidad de horas que trabajaban (Organización Internacional del Trabajo 2015, 150). Sin embargo, el éxito más importante y actual vino en 2013 con la Ley No. 26.844 de Trabajadoras de Casas Particulares, que garantiza que todas las empleadas domésticas tengan los mismos derechos laborales que todos los otros sectores del trabajo y que todas, migrantes o nativas, tengan el derecho del trabajo formal (Organización Internacional del Trabajo 2015, 150). Esta ley define explícitamente los derechos que tienen las empleadas domésticas, que incluyen el derecho a un salario justo, la seguridad social, una jornada laboral limitada, vacaciones y licencias para la maternidad, matrimonio, exámenes de estudios, enfermedades, etc., y compensación en caso del despido del trabajo, entre otras protecciones (Von Broembsen 2016, 18). Estas leyes también llevan beneficios legales para los empleadores, que incluye un proceso legal y formal en el caso de un juicio o accidente durante el trabajo.

La Ley No. 26.844 es un logro legal importante que ha animado a muchas empleadas paraguayas a registrar su trabajo formalmente para recibir los beneficios legales que merecen: basada en datos gubernamentales, algunos datos del OIT estima que la cantidad de empleadas registradas desde 2012 antes de la promulgación de la Ley ha aumentado un 9% (Pereyra 2017, 30). También esta ley se ve como un reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico en la sociedad argentina. Sin embargo, no es una solución perfecta y todavía existen muchos desafíos. Principalmente es el desafío de aumentar la tasa del trabajo formal en el país para que las empleadas puedan aprovechar sus derechos. En 2017, cuatro años después de la

promulgación de la Ley No. 26.844, todavía alrededor de 75% de todas las empleadas domésticas en el país continúan sin estar registradas (Pereyra 2017, 38) y por eso no reciben las protecciones que se garantizan por ley. Las tasas bajas de registración tienen que ver con varios factores, que incluyen presión de los empleadores a trabajar en negro o la falta de entendimiento de o confianza en el proceso (Pereyra 2017, 106-107). También, a pesar de lo que dice la ley, muchas veces en la práctica los términos del trabajo no son honrados exactamente, cómo se revela a través de mis entrevistas.

IV. Resultados y análisis

Temas específicos de las experiencias de empleadas paraguayas:

a) Posiciones de las empleadas en las tendencias globales

En general, todas las empleadas que entrevisté usaban el servicio doméstico como una forma de entrar y quedarse en Argentina para acceder a mejores servicios y estilos de vida. Todas las tres empleadas crecieron en el campo de Paraguay en familias de la clase obrera. Todas las mujeres tomaron la decisión independiente de irse a Argentina cuando tenían entre 20 y 22 años: Mariana vino sola, Marisol con una hermana y Julia con un hermano. Por eso, todas son parte de la ola creciente de la feminización de migración. Todas vinieron y consiguieron trabajo con la ayuda de otros amigos paraguayos que ya migraron a Argentina, y todavía aprovechan estas redes sociales. Aunque tienen mucho en común, también tienen distintas historias. Como mencioné, Marisol vino después de unos años de haber estudiado la universidad en Asunción, con la intención de aprovechar la educación gratuita y estudiar en la Universidad de Buenos Aires, pero no logró este sueño después de empezar de trabajar cama adentro. Aunque ahora tiene títulos universitarios de Argentina, recién empezó a trabajar como empleada

doméstica otra vez para ganar dinero extra. Julia vino de Asunción para razones de salud, no para trabajar, porque sufre de ataques epilépticos y quería aprovechar los servicios gratuitos de salud. Utiliza el trabajo doméstico para apoyarse mientras recibe el tratamiento médico. Mariana vino directamente del campo de Paraguay a Buenos Aires con la intención de conseguir trabajo. Para todas, el servicio doméstico era una forma de acceso a Argentina para mejorar sus vidas de distintas maneras. Al hacerlo, cada una entró en las cadenas globales del cuidado como millones de otras mujeres paraguayas.

b) Perspectivas sobre las consecuencias y los beneficios del trabajo cama adentro

El trabajo cama adentro, o trabajo sin retiro, es una forma del trabajo doméstico que tiene implicaciones distintas para la relación empleadora-empleada e impactos duros en la salud mental de las empleadas. Es un tema particular en la experiencia migrante paraguaya porque las empleadas paraguayas trabajan cama adentro a una tasa mucha más alta que las empleadas argentinas (8.9% de paraguayas versus 2.9% de argentinas) debido a los beneficios económicos de comida y alojamiento incluidos.⁷ Trabajo cama adentro era un tema recurrente entre mis entrevistas: de las tres empleadas que entrevisté, dos mujeres empezaron a trabajar cama adentro directamente después de llegar a Argentina de Paraguay. Para ellas, esta forma del trabajo doméstico les parecía como una puerta factible (o tal vez la única opción) a una vida mejor en Argentina. Mis dos entrevistadas crecieron en el campo de Paraguay y migraron a Argentina cuando tenía entre 20 y 30 años, una sola y la otra solamente con su hermana. Marisol me dijo que empezó a trabajar cama adentro para ahorrar dinero para quedarse en Argentina para estudiar, lo que era su intención original para migrar. Según ella, “las mujeres [paraguayas] les rinde a trabajar cama adentro... no gastas comida, no gastas un lugar para vivir, pero no es recomendable”. Mariana me dijo que venía directamente de la casa de su familia en el campo de

⁷ Datos obtenidos de la clase del profesor Sebastián F. Bruno en abril de 2018, diapositiva 23.

Paraguay a Buenos Aires cuando tenía 22 años, y resultó que tuvo que trabajar cama adentro por 10 años antes de que conseguir su propio hogar. Por eso, vemos que el trabajo cama adentro no es una experiencia única de las paraguayas migrantes, pero es mucho más frecuente dado su estatus migratorio y nivel económico bajo.

Las dos mujeres hablaban muy fuertemente sobre el sufrimiento que sentían mientras trabajaban cama adentro, a pesar de tener relaciones buenas con sus empleadoras y las familias. Las dos entrevistadas me expresaron que la aislación de su trabajo fue la parte más dura y que tuvo los impactos más negativos en su salud mental. Marisol me dijo: “Yo tuve una experiencia muy fea en este sentido... era muy pesada, yo me levanté a las 5, hasta a las 12 por la noche yo trabajaba [casi ocho días seguidos sin retiro]... limpiaba, cocinaba, de todo... lo que no hacía era las compras, pero yo quería hacer la compras para salir aunque sea ni eso... muchas amigas más salen para hacer las compras [para que puedan respirar]... era una locura”. Mariana también describió su experiencia de trabajar cama adentro como muy difícil emocionalmente: “No me gustó el encierro”. Las dos mencionaron que la alta cantidad de personas en las familias que servían se agregaba a su estrés y sufrimiento. Sin embargo, cuando les pregunté sobre sus relaciones con sus empleadoras, las dos me contestaron que tenían relaciones buenas y que esto no era la fuente directa de sus malas experiencias. Mariana me dijo que no sufrió maltrato y Marisol expresó que su patrona era muy paciente y que tenía una buena relación con los hijos que cuidaba. Sin embargo, la falta de una distinción entre el espacio de vivir y de trabajar hace que las empleadas estén en riesgo de abuso, aun si describen buenas relaciones con sus empleadoras. Por ejemplo, Marisol me dijo que trabajaba jornadas de 19 horas a pesar de que le caía bien la familia que servía. En esta situación, los términos del trabajo no estaban claros y el abuso ocurría a pesar de las intenciones de las empleadoras. Dado que el trabajo cama adentro es

popular entre las migrantes paraguayas por razones económicas, sufren más los impactos emocionales de la aislación, agotamiento y maltrato ‘oculto’ que otras poblaciones de empleadas domésticas.

c) Percepciones comparativas sobre condiciones laborales en Paraguay y Argentina

En mis entrevistas con las empleadas, se destacaron las grandes diferencias entre sus percepciones de las condiciones laborales del trabajo doméstico en Argentina versus Paraguay. Estas percepciones tienen el potencial de generar más afecto, desigualdad, y/o tolerancia del engaño entre la relación.

Marisol me dijo: “Eso es la diferencia de mi país [Paraguay] y este país [Argentina]... allá se paga una porquería...poquísimo se paga, poquísimo, es una vergüenza... por eso venimos todos acá”. Por otro lado, me dijo que sus empleadoras argentinas le pagan bien y la respetan más. “Y aparte, el patrón [argentino] te respeta mucho más acá que allá... allá es una miseria el tema de la empleada doméstica, no se las respeta, se las discrimina, son la peor, sos una puta...” En la misma conversación, Julia también me contó que antes de migrar a Buenos Aires, ella se fue de su hogar en el campo para trabajar en Asunción para una pareja paraguaya, donde los dos eran doctores, por 4 meses. Ella me dijo que ellos “no querían pagar” por el trabajo que hacía y siempre intentaban pagarle un sueldo muy bajo. La discriminaban especialmente porque ella es campesina: “[Julia:] Me decían ‘ah venís del campo?’ ... [Marisol:] sí, a la gente del campo los [asuncenos] le discriminan... sos una esclava”. Por el contrario, Julia me dijo que ella también recibe un sueldo justo y más respeto de su empleadora argentina actual; por ejemplo, no está preocupada por pedir aumento de sueldo a su empleadora por la inflación, porque está segura que su empleadora lo aceptará.

Las percepciones de estas mujeres sobre el mejor tratamiento que reciben de sus empleadoras en Argentina pueden contribuir a la cercanía de las relaciones empleada-empleadora que es común en Argentina. Según mis entrevistadas, hay una cultura de más separación y formalidad entre empleadoras y empleadas domésticas en Paraguay, mientras que en Argentina la norma es una relación más tranquila, informal y amigable. El respeto y mejores sueldos que las empleadas paraguayas reciben de sus empleadoras argentinas les hacen sentir más afecto y cercanía hacia sus empleadoras, especialmente si están acostumbradas a relaciones más separadas y formales. Como comenté en el marco teórico, en Argentina las brechas en estatus socioeconómico entre empleadora y empleadas son típicamente más pequeñas dado que estos servicios están más disponibles económicamente a la clase media que en otros países.

Sin embargo, además de generar más afecto, las experiencias del maltrato en Paraguay y las percepciones de mejores condiciones laborales en Argentina generan la posibilidad de más tolerancia del abuso o engaño por parte de las empleadas paraguayas. Si las paraguayas perciben que los empleadores argentinos son mucho más justos y amables que los empleadores paraguayos, es más probable que sean más tolerantes a formas más sutiles del abuso, como la resistencia a blanquear el empleo, porque estos abusos son menos fuertes que lo que han sufrido en Paraguay. Para elaborar en este ejemplo de la resistencia al blanqueamiento, Julia me dijo que ha trabajado para empleadoras argentinas con quien ella tenía buenas relaciones pero que no querían blanquear su empleo. Ella lo aceptaba y por eso todavía trabaja en negro. Además, las paraguayas pueden estar inclinadas a aceptar otras formas del abuso ‘menos fuerte’ como pago insuficiente, tiempo libre inadecuado, etc., porque estos beneficios limitados son todavía mayores a los que recibirían en Paraguay. Estas situaciones destacan cómo el afecto a veces puede llevar a otras consecuencias negativas, especialmente en las migrantes paraguayas.

Temas específicos de las experiencias de las empleadoras argentinas:

a) La división sexual del trabajo en las casas de las empleadoras

Mis entrevistas con los empleadores apoyan la tendencia de que las mujeres argentinas casi siempre tienen la responsabilidad principal de contratar y dirigir a las empleadas domésticas. Esto crea una relación altamente definida por género y resulta que las mujeres empleadoras llevan el peso de las consecuencias emocionales y financieras que conllevan, mucho más que sus esposos.

Todos mis entrevistados, dos mujeres y un hombre, confirmaron que en sus familias, la mujer de la casa tomaba la responsabilidad primaria de buscar, contratar, pagar y dirigir a las empleadas domésticas, aunque los dos esposos trabajaban afuera de la casa. Este fenómeno es un ejemplo de la división sexual del trabajo a niveles micro y macro. Se manifiesta a nivel micro debido a las normas de género en la sociedad argentina que influyen la decisión de la pareja de dividir las tareas de la casa de una manera siguiendo las tradiciones y roles históricos de género. El nivel macro tiene que ver con la participación más baja de mujeres en la fuerza del trabajo, especialmente los datos que muestran que las mujeres argentinas trabajan 9 horas menos semanales que los hombres por sus responsabilidades de cuidado en sus propias casas (Faur y Pereyra). Eduardo, el único empleador varón que entrevisté, aludió a este fenómeno para explicar por qué su esposa asume el rol de empleadora más que él: “Más que nada mi mujer [está encargada de comunicar con las empleadas]... porque yo estoy casi todo el día trabajando afuera y vuelvo por la noche o la tarde, y ella le está más en la casa”, aunque mencionó que su esposa trabajaba también. Me dijo que la razón para contratar a las empleadas era para tener ayuda con “todas las cosas de la casa que mi mujer no podía hacer porque trabajaba”. Patricia y María también decidieron contratar a sus empleadas domésticas para que pudieran trabajar más horas, o

volver a estudiar en la universidad. En ambos casos, ellas tienen el rol principal en sus familias de dirigir a las empleadas. Dado que las esposas pasan mucho más tiempo con las empleadas en el espacio personal de sus propias casas, forman relaciones más fuertes que requieren tiempo extra y energía emocional además del estrés de sus trabajos, que sus esposos no experimentan al mismo nivel.

La relación de 26 años que tiene Patricia con su empleada Claudia presenta buenos ejemplos de cómo el afecto y a veces la culpa entre las mujeres pueden llevar impactos financieros y emocionales en las empleadoras. Patricia tiene la relación con su empleada más larga y aparentemente más cercana de todas mis entrevistadas. Claudia ayudó a criar a los dos hijos de Patricia, trabajó para ella durante su divorcio y después la apoyó mientras Patricia volvía a la universidad para obtener su licenciatura en educación. Era claro que Patricia, más que su esposo, es la encargada de la comunicación sobre las logísticas de las tareas, sueldos y horas, y que ella es más cercana con Claudia en general por su historia. Patricia habla muy bien de Claudia, con respecto a su carácter, su profesionalismo, su limpieza, su inteligencia, su cariño por los hijos y la confianza que tiene en ella. Patricia me dijo: “Nunca sentí que yo era su patrona” y considera a Claudia como parte de la familia.

A lo largo de su relación, las dos mujeres se han ayudado de maneras que van más allá que una relación estrictamente laboral: según Patricia, “hay muchas cosas extras que no tienen que ver con su trabajo puntual”. Patricia, quien es de una clase socioeconómica más alta que Claudia, ha ayudado a Claudia en varios aspectos financieros, aunque en algunos casos han tenido costos financieros negativos para Patricia. Por ejemplo, Patricia ha dado a Claudia su tarjeta de crédito para comprar cosas caras como un auto y un aire acondicionado, que Claudia reembolsa en cuotas tomadas de su sueldo. Además, cuando Claudia empezó a tomar clases para

mejorar su educación, Patricia continuaba pagándole por ir 4 días por semana, aunque solo va por 2 días debido a sus clases y exámenes. Patricia me dijo: “Claudia cuando tiene exámenes, ella me pide de no venir, y está bien... y nos hablamos... es una persona muy estudiosa entonces se ponen nerviosa de verdad y bueno... yo la acompañé en este proyecto aunque va en contra de mi propio interés”. A veces durante los veranos mientras Patricia no trabaja porque es docente, dice a Claudia que no tiene que venir a la casa porque vive muy lejos y trabaja en dos otras casas. Patricia reconoce que “[Claudia] también está muy cansada porque es un trabajo muy agotador la limpieza doméstica”. Aunque no viene, Patricia todavía le paga porque sabe que Claudia necesita el dinero. Es claro que estas “cosas extras” tienen costos financieros para Patricia, quien es una mujer de medios modestos, pero los hace sabiendo que “va en contra de [su] propio interés.”

Patricia también ha sufrido costos emocionales y temporales de sus relaciones con sus otras empleadas —costos que no sufren los otros miembros de su familia, dado su posición de empleadora principal de su casa—. Patricia me contó que recién había ido a la óptica para comprar un par de lentes para Claudia, porque Claudia fue maltratada por los doctores cuando fue originalmente. Claudia regresó a la casa de Patricia muy angustiada, Patricia la apoya emocionalmente, diciéndole: “Vos tranquila, no hiciste nada malo, lo vamos a solucionar”. En este caso, Patricia tomó tiempo de su ajetreado día (trabaja en tres escuelas distintas diariamente) para ir al doctor para comprar los lentes para Claudia y los compró con su tarjeta de crédito para que Claudia pueda reembolsárselos. Cuando le pregunté por qué lo hizo, dado que no es su responsabilidad como empleadora, me dijo: “Ellos la maltrataron y creo que precisamente porque ella es una persona más humilde... y eso a mí no me gusta nada y por eso voy a ir”. Además, Patricia ha dedicado tiempo para ayudar a Claudia con sus tareas para sus clases,

incluyendo la escritura un resumen de sus lecturas con vocabulario que pueda entender. Aunque Patricia eligió hacer estas tareas, también estuvo claro que estas acciones le costaron tiempo y energía que no tenía: “El hecho de que yo le haga un resumen es, a mí me saca mis casillas porque, yo lo hago con todo cariño pero yo no tengo tiempo... pero lo hice porque sé que realmente ella se espera... pero para mí fue difícil... y no sé si ella valora eso... ella cree que porque yo soy profesora es fácil pero para mí no era fácil”. Además, Patricia le ha dado apoyo emocional a Claudia cuando su pariente murió, la ha ayudado obtener dólares en el banco y pasajes para visitar familia. Me contó también que tenía una empleada antes de Claudia que casi empezó un juicio contra a Patricia por problemas de la relación, lo que le costó mucho tiempo, energía emocional y estrés. Todas estas cosas que Patricia hizo son resultados de sus relaciones con sus empleadas, y todas van más allá de una relación estrictamente laboral. Aunque Patricia notó que su esposo ha tenido buenas relaciones con las empleadas, su posición como la empleadora principal hace que ella esté encargada de manejar las fronteras de esta relación y estas situaciones ambiguas que van más allá de un contrato laboral. Por eso, sufre las consecuencias emocionales, temporales y financieras más que su esposo.

b) Motivos de las empleadoras de hacer sacrificios por la relación

Los motivos de los empleadores para hacer estos sacrificios por sus empleadas destacan aspectos interesantes y claves sobre las ambigüedades de la relación empleadora-empleada. Un primer motivo que me llamó la atención en todos mis entrevistados es la cercanía y amistad que se desarrolla entre empleador y empleada. Patricia me dijo que hace sacrificios porque considera que Claudia es una amiga o un pariente. Me dijo varias veces que solo haría estas cosas por Claudia porque es una persona muy querida —un ejemplo de la fuerza del afecto que se puede desarrollar entre empleadoras y empleadas—. Eduardo también me dijo que el alto nivel de

afecto que se siente su familia por sus empleadas es un gran motivo para apoyarlas de maneras económicas y emocionales que va más allá que el acuerdo laboral. Para todos los empleadores, este motivo e intercambio parecían naturales —las ayudan como le ayudarían un amigo o pariente—.

Un segundo motivo para hacer sacrificios es mantener la relación de confianza con la empleada, lo que le permite al empleador asegurar la seguridad de su casa. Todos los empleadores me mencionaron que el robo es una cosa en que los empleadores en general piensan cuando contratan nuevas empleadas, dado que el espacio del trabajo es su propia casa. Patricia me dijo que valora mucho la confianza que tiene con Claudia porque no tiene que preocuparse con la limpieza o con ningún robo, lo que ella sabe es una preocupación de otras empleadoras. Me dijo: “No podría vivir de otra manera yo... ni puedo esconder cosas ni quiera esconder cosas... y yo confío en ella entonces si viene pasar otras cosas, bueno, viene pasar otras cosas” (en referencia a los sacrificios que ella hace para su relación con Claudia). Aunque no parece que Patricia haga sacrificios por sus empleadas porque tiene miedo de que tomen represalias, parece que ella piensa en estos sacrificios como una forma de mantener la confianza de la relación.

Al final, me parece que existe un elemento de culpa que tiene que ver con la desigualdad inherente de la relación, en que la empleada de una clase socioeconómica baja trabaja en la casa de una empleadora que evidentemente tiene mucho más que ella. Cuando Patricia usa para Claudia su tarjeta de crédito y le paga por horas en que no viene a la casa, lo hace porque sabe que tiene una capacidad que Claudia no tiene. Cuando le da lecciones del vocabulario o hace un resumen, lo hace porque sabe que Claudia no tuvo una educación igual. Cuando le ayuda con la compra de los lentes, lo hace porque se siente mal de que Claudia fuera maltratada por ser una persona de la clase obrera. Aunque la culpa de los empleadores se manifiesta de distintas

maneras y en distintos niveles (dependiendo de las personas y la relación que tienen), es un elemento poderoso de la relación empleada-empleadora. Mezclado con el afecto, tiene un rol en facilitar las ambigüedades de la relación y los sacrificios emocionales y económicos que hacen las empleadoras.

Como mencioné, a pesar de las consecuencias, todos mis entrevistados pensaban que los beneficios de contratar a una empleada valían la pena, principalmente para que la esposa pudiera trabajar afuera de la casa. Es interesante observar que todos consideraban las dos mismas opciones: 1) la esposa trabaja menos (o no en absoluto) para cuidar la casa ella misma, o 2) se contrata a una empleada doméstica para que la esposa pueda trabajar más horas afuera y menos en la casa. Sin embargo, nadie parecía considerar una opción alternativa, en que el esposo de la casa haga más de las tareas de la casa, menos aún tomar un rol principal por sacrificar tiempo y energía de su trabajo. Esta falta de consideración de esta tercera opción es una reflexión de otra manifestación de las normas fuertes de género que se extienden no solo por la sociedad argentina, sino en las sociedades mundiales. Hasta que estas normas cambien, las mujeres van a seguir siendo desventajadas en la fuerza del trabajo y más allá.

Otros temas relacionados con las empleadas y empleadoras

a) Variedad de las relaciones empleadas-empleadoras en CABA

Es importante notar que, aunque encontré varias tendencias parecidas entre las relaciones empleada-empleadora a través de mis entrevistas, la verdad es que cada relación es distinta y la cercanía de las dos mujeres depende de muchos factores.

Encontré que un factor clave en la cercanía de la relación, y el potencial para ambigüedades, depende mucho de la longevidad de la relación y la cantidad de horas que

trabajan las empleadas. Patricia y Eduardo, que han conocido a sus empleadas por 26 y 10 años respectivamente, tenían relaciones muy fuertes con ellas y los dos me reportaron que consideran que sus empleadas son partes de sus familias. María, por otro lado, solo contrató a su empleada actual hace un año, y me dijo que tienen una buena relación pero no son tan cercanas como amigas o parientes.

Otro factor determinante era el entendimiento personal de las fronteras de las relaciones empleada-empleadora en general. María, por ejemplo, era muy claro que consideraba su relación con su empleada como una relación principalmente laboral. Por otro lado, Patricia, Eduardo y todas las empleadas se sentían cómodos con tener relaciones más cercanas, que involucraban un intercambio de favores aparte de un normal acuerdo laboral.

Otro factor era si las empleadas cuidaban a los hijos o personas mayores como parte de sus tareas. Patricia y Eduardo hablaban con cariño de sus empleadas por la buena relación que tenían con sus hijos —un tema muy importante para los padres que muchas veces facilita más afecto (Canevaro 2016, 178)—. La relación de Julia que me parecía más cercana era con una familia para la que cuidaba a los dos hijos. Marisol se hizo cercana con su empleadora de mayor edad que cuida como la tarea principal de su trabajo. En general, estas relaciones que involucraban el cuidado de personas parecían más cercanas que las que solo involucraban la limpieza, cocina, etc.

Por eso, todas las relaciones que discutí con mis entrevistados eran distintas. Sin embargo, encontré varios patrones claves que destacan los impactos del género, el afecto y la migración en la relación empleada-empleadora en Argentina.

b) Reciprocidad más allá del acuerdo laboral típico

Ya destacué en secciones anteriores que a menudo existe un intercambio de favores entre empleadas y empleadores para explicar los sacrificios que hacen las empleadoras a través de un lente de género. En esta sección, discuto en más detalle los impactos que estos favores tienen en la relación empleadora-empleada, especialmente de una perspectiva de la migración y desigualdad.

Todos mis entrevistados me dijeron que sus relaciones con su empleada o empleadora involucran favores, regalos y apoyos extras que no se discutieron en el original acuerdo verbal del empleo. Estos favores vienen de los dos lados de la relación. Aparte de la ayuda con los estudios, el préstamo de la tarjeta de crédito y el pago extra, que ya discutí, es muy común que las empleadoras den a sus empleadas objetos materiales de la casa, como ropa, muebles y comida, o viajes. Los viajes pueden ser en la forma de vacaciones con la familia empleadora — por ejemplo, Julia se mudó a París por 3 meses con su familia empleadora para cuidar los niños mientras los padres trabajaban—. Además, las empleadoras a veces pagan por el vuelo a Paraguay para que las empleadas puedan visitar sus familias, o llevan a las empleadas cuando se van de vacaciones. Las empleadas también hacían favores, pero más en la forma de trabajar horas extras que no se pagan (especialmente si trabajan cama adentro) o aceptar sueldos más bajos que lo que merecen.

Todos estos favores contribuyen a un sistema de reciprocidad que genera relaciones afectivas y familiares, pero que también puede traer consecuencias que tienen que ver con culpa y la desigualdad inherente de la relación. Ya destacué las consecuencias que sufren las empleadoras y la culpa que pueden sentir, lo que les impulsa a dar favores y elementos materiales a sus empleadas. Sin embargo, aunque estos regalos generan el afecto, también

generan culpa por parte de las empleadas paraguayas, que muchas veces no tienen la habilidad económica de reciprocitar dado que son inmigrantes típicamente de la clase baja de Paraguay. Se pueden sentir obligadas de reciprocitar con extras horas sin pago o con la tolerancia de otras formas del abuso, como un sueldo no ajustado a la inflación o el trabajo en negro. Aún si la empleada no es sometida a ningún abuso de ese tipo, todavía sufre el sentimiento de culpa por no poder repagar a su empleadora por los favores con algo material —un resultado de la desigualdad inherente de la relación empleada-empleadora—. De todos modos, las dos mujeres en la relación sienten culpa por distintas razones, lo que es una consecuencia emocional que las dos sufren y que mantiene este sistema desigual y ambiguo de reciprocidad. En definitiva, la falta de contrato y la cercanía que ellas comparten son las raíces de esos sufrimientos.

Marisol destacó otro patrón entre las empleadas paraguayas que proviene de este intercambio de favores, lo que para ella es una consecuencia negativa. En sus ojos, muchas paraguayas se sienten cómodas con sus vidas trabajando por las familias argentinas y no tratan de alcanzar más, como su propia casa o una educación universitaria gratuita, que se ofrece en Argentina, pero no en Paraguay. Para ella, vivir en Argentina abre puertas para lograr más que un trabajo en el servicio doméstico; en su caso, lo usa para sostenerla pero no lo ve como su destino final. Me dijo: “La mayoría [de empleadas paraguayas] no estudia, sabiendo que acá es gratis, no valoran... Por ejemplo [me dicen], ‘yo me fui a Punta del Este con mi patrona’, dice... pero no quiero ir con mi patrona, yo quiero ir sola”. Lo que destaca Marisol es un patrón de conformarse con menos de sus potenciales, porque los beneficios y regalos de la relación con sus empleadoras son mucho más que lo que tenían en Paraguay. Yo reconozco que esta perspectiva puede ser polémica y se puede ver como una forma de auto-discriminación del sector del trabajo doméstico. Mi intención no es degradar esta forma del trabajo, sino solamente mostrar

perspectivas distintas y consecuencias potenciales que afectan las paraguayas más que otros grupos migrantes en este sector.

c) Percepciones de empleadas y empleadoras sobre el trabajo en blanco y negro

Todos mis entrevistados, empleadoras y empleadas, reportaron que han notado los impactos positivos en los años recientes de la Ley 26.844 de Trabajadores de Casas Particulares, que garantiza las protecciones iguales a las empleadas domésticas que trabajan en blanco. Antes del año 2013, cuando se promulgó la Ley 26.844, la norma general era que las empleadas domésticas trabajaban en negro y había menos urgencia a completar el proceso de blanqueamiento. Hoy casi todos mis entrevistados reportaron que han notado un aumento de la cantidad de empleadas que trabajan en blanco. Además, todos (empleadas y empleadores) consideraban que el trabajo en blanco era importante y beneficioso para los dos lados de la relación. Todos los empleadores me dijeron que era fundamental para ellos que sus empleadas trabajen en blanco, principalmente para su propia protección, dado que hoy día es la ley. Casi todas las empleadas paraguayas que entrevisté trabajan en blanco, salvo Julia quien está en el proceso de conseguir este estatus. Marisol me dijo que es contenta con la Ley y el aumento del blanqueamiento que ha visto entre sus amigas paraguayas. Para ella, es muy importante que las paraguayas trabajen en blanco para que reciban seguros de desempleo, de médico, jubilación, etc., y para que tengan protección si son maltratadas.

Sin embargo, aunque las leyes de blanqueo han formalizado este proceso, no es requerido legalmente tener un contrato escrito o firmado entre la empleada y empleador. En cambio, los términos del trabajo, como el sueldo y las horas, son decididos oralmente al principio de la relación, de una manera todavía más informal. Aunque un contrato escrito no es necesariamente

un aspecto crucial o una solución perfecta, el tema es que la informalidad de este acuerdo oral permite que puedan ocurrir abuso o engaño laboral de la empleada.

Una consecuencia de este acuerdo oral que es específico a Argentina y que genera ambigüedad y conflicto potencial, es el tema de la inflación y el ajuste de los sueldos. Durante mi entrevista con Marisol y Julia, me dijeron que han encontrado conflictos con sus empleadoras cuando la inflación aumenta y no se ajustan sus sueldos. Aunque la Ley 26.844 dice que los sueldos de las empleadas deben ser ajustados a la inflación, es a la discreción del empleador hacerlo regularmente; no hay ningún mecanismo automático que lo hace. En realidad, resulta que a veces el empleador no ajusta el sueldo a la inflación y las empleadas tienen que empezar la conversación, lo que puede ser incómodo y torpe para ellas. Julia mencionó que debido al aumento reciente de inflación, “ya estaba pensando en hacer una [discusión] con mi patrona... si podés aumentar diez a veinte pesos más por hora... pero las patronas no hablan del aumento...por ejemplo ahora aumenta todo, pero ellas no dicen nada... porque no quieren pagar, eso es el tema”. Por otro lado, María, una empleadora, me dijo que ella es muy consciente del impacto de la inflación en el sueldo de su empleada y siempre lo ajusta en horario. Sin embargo, este tema depende casi totalmente en la conciencia y honestidad de la empleadora dada la falta de un proceso automático legal de calcular y ajustar los sueldos. Aún si las mujeres tienen una relación buena, este tema puede ser un punto polémico y ambiguo que puede tener consecuencias significativas para la empleada.

Además, aunque muchos empleadores quieren que sus empleadas trabajen en blanco, Marisol y Julia me dijeron que todavía conocen a algunos que prefieren el trabajo en negro para no tener que abordar los costos. Julia me dijo que algunas veces cuando dice a sus empleadoras nuevas que tiene ataques epilépticos, algunas no quieren ayudar ponerla en blanco porque

quieren mantener la posibilidad de echarla cuando quieran. Marisol me dijo que algunas empleadoras no quieren hacerlo por razones económicas: “No quieren blanquear porque eso es más plata para ellos”. Estos ejemplos muestran que aunque la situación del trabajo en blanco ha mejorado mucho en los últimos 5 años, todavía hay casos de abuso. Aunque no tuve la posibilidad de comparar las experiencias entre empleadas paraguayas y argentinas, es probable que las empleadas paraguayas encuentren más abuso así por su estatus inmigrante y el estereotipo negativo de que son pasivas y más fácilmente engañadas.

d) Los impactos de estereotipos y diferencias de la cultura entre la relación

Hay varios estereotipos negativos de las empleadas paraguayas que se extienden por la sociedad argentina que pueden tener impactos en la relación empleada-empleadora y contribuyen a la desigualdad obvia entre ellas.

Mis entrevistadas empleadas notan que han sufrido la discriminación en sus trabajos por ser paraguayas. Marisol me dijo: “Ellos nos creen muy ignorantes... hay mujeres que no saben ni hablar castellano, hablan solo guaraní y vienen acá [para trabajar]...te ridiculizan... hay una idea de que somos analfabetos”. Sus empleadas anteriores le han preguntado cosas como: “Marisol, vos sabes cómo escribir? ¿Vos sabes cómo hablar castellano?” También ella destacó el estereotipo de que todos los paraguayos vienen a Argentina “muertos de hambre”. Al final, varias veces se destacó el estereotipo de que las paraguayas son trabajadoras lentas. A lo largo de mis otras entrevistas, estos estereotipos de paraguayas como maleducadas, pasivas e ignorantes se repitieron por parte de las empleadas y empleadoras. Aunque todos mis entrevistados empleadores me dijeron que ellos mismos no creen en estos estereotipos, saben que hay empleadores que toman en cuenta estos estereotipos cuando contratan (o no contratan) a las paraguayas. Estos estereotipos pueden tener impactos distintos en relación empleada-

empleadora. Primero, contribuyen a las percepciones internalizadas de desigualdad entre ellas, lo que exacerba los sentimientos de culpa de las dos, como mencioné anteriormente. También abren las puertas para formas sutiles (o fuertes) de discriminación o explotación de las paraguayas, aún si ellas tienen una relación afectiva y cercana con sus empleadoras.

Los estereotipos están alimentados por las diferencias de cultura y el período de ajustamiento que abordan las paraguayas cuando llegan a Argentina por primera vez. Mis entrevistadas empleadas dijeron que tuvieron que aprender mucho cuando llegaron sobre cómo cocinar la comida argentina, cumplir con expectativas más estrictas de limpieza y otros cambios de cultura. Este período de ajustamiento a veces se ve como estupidez o ignorancia por las empleadoras. Aún si ellas no los creen, los estereotipos internalizados son fenómenos sociales poderosos que siguen a pesar de todo.

V. Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación e informe destacan los varios temas y complejidades de la relación afectiva que se forma entre empleadas domésticas paraguayas y sus empleadoras argentinas, enfocándose específicamente en casos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La primera parte del análisis aborda temas específicos a las empleadas paraguayas y cómo sus identidades migrantes impactan sus experiencias en el sector doméstico en Argentina. Se discute el tema de trabajo cama adentro, una experiencia común entre migrantes paraguayas, y el choque entre los beneficios económicos y las grandes consecuencias emocionales y psicológicas. Luego se discuten las distintas experiencias del trabajo doméstico en Paraguay versus Argentina y cómo estas experiencias de maltrato en Paraguay pueden contribuir al afecto y/o tolerancia del abuso laboral en sus relaciones con sus empleadores argentinos. La segunda parte del análisis aborda

las consecuencias que enfrenten las empleadoras argentinas por su decisión de contratar a una empleada doméstica y las dinámicas de género en la sociedad argentina que les fuerzan hacer sacrificios que no hacen sus esposos. La tercera parte del análisis tiene un enfoque en la desigualdad inherente de la relación empleada-empleadora, a pesar del afecto que puede desarrollar entre las mujeres. Se discuten en más detalle las dinámicas, consecuencias y beneficios del trabajo formal, y las opiniones de los dos lados sobre la importancia de este tema. Luego, se aborda el tema de la reciprocidad y el intercambio de favores entre las empleadas y empleadores, que genera afecto y culpa que ayudan a mantener la desigualdad inherente de la relación. La sección final destaca los estereotipos de empleadas paraguayas en la sociedad argentina y cómo contribuyen a la desigualdad y la potencial para el abuso laboral de la empleada.

Al final, voy a concluir este informe con algunas recomendaciones claves basadas en los hallazgos de mi investigación, los que he delineado abajo.

1) Argentina como un modelo legal para Paraguay: A pesar de las consecuencias e imperfecciones de las leyes argentinas del trabajo doméstico que he destacado, Argentina es un modelo en Latinoamérica en términos de sus esfuerzos legales de mejorar los derechos y vidas de empleadas domésticas, para migrantes y nativas. La mayoría de los otros países en la región, incluso de Paraguay, todavía tienen leyes restrictivas que ponen a las empleadas domésticas en otra categoría del trabajo con menos protecciones que el resto de la fuerza del trabajo. Para abordar cuestiones del mejoramiento de las condiciones y tratamiento de las empleadas domésticas en Paraguay y el alto flujo resultante de emigración fuera del país, es necesario que el gobierno paraguayo promulgue leyes como la Ley 26.844 de Trabajadores de Casa Particulares que garantiza la igualdad de derechos a todos los empleados del país.

2) Seguir mejorando las leyes y el acceso a la formalidad y servicios sociales en

Argentina: Como ya discutí, todavía uno de los desafíos más difíciles de la Ley 26.844 en Argentina es aumentar la cantidad de las empleadas formales (“en blanco”), que por ahora solo representa 25% de la población de empleadas domésticas en el país (Pereyra 2017, 30). Una meta debe ser seguir simplificando el proceso de registración, para que sea disponible a más empleadas, especialmente las migrantes que no conozcan bien las leyes y procesos legales en Argentina. Otra meta debe ser un aumento en campañas de concientización sobre la formalización del trabajo para las empleadas y empleadoras, para promover entendimiento mejor sobre los beneficios y disipar los mitos que les han prevenido de hacer la registración. Finalmente, es importante que el gobierno argentino siga mejorando las leyes del servicio doméstico para hacerlas más efectivos y disponibles a las personas que intentan a servir. Por ejemplo, se puede hacer más formal el proceso de decidir los sueldos de las empleadas, dado que ahora el sueldo es decidido oralmente entre la empleadora y empleada. Un proceso más formal podría incluir una forma de verificar la justicia del sueldo y un método automático por ajustarlo por la inflación. Además, el gobierno debe seguir promoviendo el acceso a la educación y la sociedad civil para las empleadas domésticas. Estas oportunidades ayudarían a poner más valor social en el trabajo de empleadas domésticas y en general mejoraría su tratamiento en la sociedad argentina.

3) Aumentar los servicios públicos del cuidado en Argentina: De la perspectiva de la mujer empleadora, es importante que Argentina expandan sus servicios públicos (y gratuitos) del cuidado para los niños. En este momento, un factor mayor que limite la participación de mujeres y/o sus oportunidades de avanzar en la fuerza del trabajo es sus responsabilidades de cuidar los hijos y la casa (Pereyra 2017, 112). Para algunas madres argentinas, la contracción de las

empleadas domésticas no es preferible o viable económicamente, por eso la expansión de los servicios públicos del cuidado de los niños les daría más opciones para elegir lo que sea mejor para sus familias. En general, más opciones para el cuidado permitiría que más mujeres tengan la flexibilidad de perseguir y alcanzar más en sus vidas profesionales.

Al final, es fundamental notar que las cadenas globales del cuidado y las consecuencias que conllevan para las empleadas y empleadores tienen sus raíces en las desigualdades sutiles y fuertes de género que existen en la sociedad argentina (y globalmente). Hasta que sea socialmente aceptable que los hombres participen más en las tareas del cuidado en sus propias casas y en general, las mujeres van a seguir llevando el peso y siendo desaventajadas en la fuerza del trabajo en el futuro previsible. Es decir, si no se rompe el poder de la división sexual del trabajo en sociales globales, la igualdad total de género nunca va a ser alcanzada. Por eso, si queremos mejorar las condiciones de vida de mujeres empleadoras y empleadas en cualquier país del mundo, es importante recordar que sobre todo, nuestra meta principal debe ser la igualdad de género en todos niveles de la sociedad.

VI. Bibliografía

- Benería, L. (2008). The crisis of care, international migration and public policy. *Feminist Economics*, 14, no. 3. 1-22. <http://dx.doi.org/10.1080/13545700802081984>.
- Canevaro, S. (2013). Affections, knowledge and proximity in shaping the management of child care in the home. Employees and employers of domestic service in the City of Buenos Aires. *NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*. (22), 00. <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/22%20CANEVARO%20Cuidado%20de%20niños%20y%20servicio%20domestico.pdf>.
- Canevaro, S. (2009). Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. *Avá*, (15), 00. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942009000200009&lng=es&tlng=es.
- Cerrutti, M. (2018). Migrantes y migraciones: nuevas tendencias y dinámicas. En Piovani, J.I. y Salvia, A. (Eds.), *La Argentina en el Siglo XXI* (443-463). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Faur, E. y Pereyra, F. (2018). Gramáticas del cuidado. En Piovani, J.I. y Salvia, A. (Eds.), *La Argentina en el Siglo XXI* (497-534). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Molano Mijangos, A., Robert, E., García Domínguez, M. (2012). Cadenas globales de cuidados: síntesis resultados de nueve estudios en América Latina y España. *ONU MUJERES*. http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/sintesis_de_nueve_estudios%20pdf.pdf?la=es&vs=1841.

- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. *Oficina Internacional de Trabajo, Geneva*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Migraciones Laborales en Argentina: Protección social, informalidad y heterogeneidades sectoriales. *Organización Internacional del Trabajo, Oficina de País de la OIT para la Argentina*. 1-217. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_379419.pdf.
- Pereyra, F. (2017). Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes. *Organización Internacional del Trabajo, Oficina de País de la OIT para la Argentina*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf.
- Pena, N. (2018). ‘No les falta nada, no les sobra nada’: El cuidado de adultos mayores en familias transnacionales con residencia en Argentina y Paraguay. *Universidad Nacional de General Sarmiento*.
- Russell Hochschild, A. (2008). Amor y oro. En *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo* (14). (Lilia Mosconi, Trans.). Madrid: Katz Editores. http://www.elboomeran.com/upload/ficheros/obras/la_mercantilizacion_de_la_vida_intima.pdf
- Soto, C., Gonzalez, M. y Dominguez, P. (2012). La migración femenina paraguaya en las cadenas globales de cuidados en Argentina. *ONU MUJERES*. <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/522/1/La%20migracion%20femenina%20paraguay.pdf>.

Von Broembsen, M. y Chen, M. (2016). Eliminating Legal Barriers from the Perspective of the Informal Economy. *UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment & Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)*. 1-26. <http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/WIEGO-eliminating-legal-barriers-informal-economy.pdf>.

Fuentes Primarias

Eduardo (nombre anónimo), entrevista en un café, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 22 de mayo de 2018.

Julia (nombre anónimo), entrevista en su casa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 20 de mayo de 2018.

María (nombre anónimo), entrevista en un café, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 de mayo de 2018.

Mariana (nombre anónimo), entrevista en un café, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 22 de mayo de 2018.

Marisol (nombre anónimo), entrevista en El Club Atlético Deportivo Paraguayo, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 15 de mayo de 2018.

Patricia (nombre anónimo), entrevista en su casa, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 28 de mayo de 2018.

Apéndice: Cuestionarios de las entrevistas

Cuestionario para las empleadas:

Perfil

- Nombre, edad, nacionalidad, residencia

Información sobre la vida y migración

- ¿Cómo y cuándo llegó usted a Argentina? ¿Por qué decidió venir acá y por qué se ha quedado acá?
- ¿Vino sola?
- ¿Tiene familia en Paraguay todavía? ¿Quiénes son y tiene contacto con ellos?
- ¿Si podría preguntarle, trabajas en blanco o negro?

El trabajo en Argentina

- ¿Cuáles son los trabajos que ha tenido desde su llegada en Argentina hasta hoy?
 - ¿Por cuánto tiempo en total cada uno? ¿Cuántas horas trabaja en cada uno?
 - ¿Tiene varios trabajos a la misma vez?
 - ¿Ha vivido cama dentro para alguno trabajo?
- ¿Cómo consiguió sus trabajos?
- ¿Cuándo busca un trabajo, hay cosas específicas que busca en su empleadora o la familia? ¿Hay tipos específicos del trabajo que busca? (cuidar niños, limpiar, cocinar, etc)
- ¿Cómo se decidieron sus horas, sueldo y tiempo libre? ¿Recibió un contrato, lo discutió con su empleadora, etc.?
 - ¿Ha recibido alguna vez menos o más pago, tiempo libre, etc, que lo que se decidió?
 - ¿Recibe otros beneficios de tu empleadora aparte de tu sueldo? Por ejemplo: viajes, ropa, comida?
- ¿Cómo describiría su relación con su empleadora? ¿Estrictamente profesional o más afectiva?
 - ¿Cuáles son los beneficios de tener una relación cercana y afectiva? ¿Qué ha ganado de esta relación?
 - ¿Hay consecuencias de tener una relación tan cercana y afectiva con su jefa? ¿Le ha costado esta relación de alguna manera?
- ¿Hay ciertas dificultades con trabajar en la casa de una familia que no es suya? ¿Opuesto a trabajar en una oficina o una fábrica, etc?
- ¿Cómo es trabajar por una empleadora de otro país que usted? ¿Ha encontrado diferencias de cultura, etc.?
- ¿Cuáles son sus planes para el futuro?

Cuestionario para las empleadoras

Perfil

- Nombre, edad, nacionalidad, residencia

Historia de contratar a las empleadas domésticos

- ¿Cuántas mujeres ha contratado y por cuánto tiempo trabajaban en su casa?
- ¿Por cuales razones usted contrata a empleadas domésticas?
 - En tu caso personal, ¿cómo decidió que vale la pena de pagar a una empleada por ayudar con las tareas de la casa?

- ¿Aunque tiene una empleada, todavía dedica tiempo a las tareas como limpiar, cocinar, cuidar los niños, etc, en su propia casa? ¿Cuántas horas dedica a estas actividades?
- (Si tiene esposo): ¿En su familia, quién es más encargado de contratar e interactuar con la empleada?
- ¿Cómo se decidieron las horas, sueldo y tiempo libre de la empleada? ¿Con un contrato, por hablar, etc?
 - ¿Han cambiado estos términos del trabajo a través del tiempo?
 - ¿Le ha dado alguna vez más pago, tiempo libre, etc, que lo que se decidió? ¿Por qué decidió hacerlo?
 - ¿Regala a sus empleadas otros beneficios, como ropa, viajes, comida, etc?
- ¿Cuándo contrata a una nueva empleada, cuales cualidades busca? ¿Cómo es su proceso de contratarlas?
 - ¿Cómo conoció a sus empleadas antes de contratarlas?
- ¿Cómo describiría sus relaciones con sus empleadas? ¿Estrictamente profesional o más afectiva?
 - Para usted, ¿cuáles son los beneficios de tener una relación tan cercana y personal con su empleada?
 - ¿Cuáles son las consecuencias (emocionales o financieras) de tener una relación tan cercana y afectiva con su empleada?
 - ¿Le ha costado esta relación de una manera financiera o emocional?
- ¿Busca empleadas paraguayas específicamente, o no es importante en su decisión de contratar?
- ¿Ha encontrado dificultades que tienen que ver con diferencias de cultura entre usted y la empleada paraguaya?
- ¿Le importa si las empleadas trabajan en blanco o negro?
- ¿En la sociedad argentina en general, hay estereotipos sobre los trabajadores paraguayos?